جامعـــــــــة الجزائر -1- بن يوسف بن خدة
كليـــــــــة الحقوق - سعيد حمدين

أمن وسلامة العامل في تشريع العمل الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم

تخصص قانون عام

إعداد الطالبة
شويحة زينب

تحت إشراف الدكتور
طربيـــت سعيـــد

لجنة المناقشة

- الأستاذ الدكتور أحمية سليمان ....رئيسا
- الدكتور طربيـــت سعيـــد ....مشرفا ومقررا
- الأستاذ الدكتور لعلاوي عيسى ....عضوا
- الدكتور كسال العربي ....عضوا
- الدكتورة لبيض ليلى ....عضوا
- الدكتور قنفود رمضان ....عضوا

السنة الجامعية 2019/2018

شكر و تقدير

بعد أن وفقني الله إلى إتمام هذا البحث المتواضع أحمده وأشكره على جزيل عطائه كما ينبغي لجلال قدره وعظيم سلطانه فالحمد لله حمدا كثيرا.

كما يكون لزاما علي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ الفاضل الدكتور طربيت سعيد لقبوله الإشراف على هذه الرسالة وللمجهودات المبذولة من طرفه من أجل إتمام العمل وتصويبه وفق مقتضيات البحث العلمي المتخصص وصبره علي وتوجيهه لي .

ولا يفوتني تقديم الشكر لكل من الأساتذة الأفاضل على تقديم النصح والاهتمام البالغ الذي أولوه لهذا العمل حتى يخرج إلى النور على الصورة التي هو عليها الآن.

وفي الأخير أتقدم بشكري وامتناني للجنة المشرفة على مناقشة هذه الأطروحة من أساتذة أفاضل رئيسا وأعضاء، ولكل من مد يد العون في الطباعة والإخراج.

الإهـــــــــــــداء

إلى أغلى من وهبنا الله إياهم وجعل رضاه من رضاهم والدي الحبيبين حفظهما الله ومتعهما بالصحة والعافية

إلى الهبة التي أكرمني الله بها لتكون زينة هذه الدنيا وقرة عين لي في الآخرة بإذن الله ابنتي آية سيرين

إلى أحبتي ، إخوتي وأخواتي وسائر عائلتي

أهدي هذا العمل

مقدمة

مقدمة

إن الدراسات القانونية في المكتبة الأكاديمية الجزائرية في موضوع حماية الحياة الاجتماعية للعامل في مجال العمل غزيرة ومتنوعة بل ومتخصصة لها صلة بالتأمينات الاجتماعية التي تهدف إلى توفير الأمن الاجتماعي في وسط العمل.

فزوايا النظر لموضوع الحماية القانونية للعمال كمبدأ عام تختلف باختلاف فرع القانون الذي يتناول هذا المبدأ، والذي لا يتعلق بالتأمينات الاجتماعية فقط، من عجز وشيخوخة ومرض وولادة ووفاة، كما لا يتعلق بوسائل الحماية المقررة للعامل في قانون العمل، من أوقات الراحة وتحديد ساعات العمل ومنع تشغيل النساء ليلا، إلا وفق شروط معينة[1]، وتضييق إمكانية تشغيل الأطفال[2]، بل تتعدى تلك القيود إلى اعتبار الحماية القانونية المقررة للعامل **مبدأً عاما** يؤسس عليه كل تشريع خاص بالعمال وتبنى عليه كل علاقة عمل فلا تجوز مخالفته مهما كانت طبيعة النشاط الذي يمارسه العامل والقطاع الذي ينتسب إليه، بل ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف هذا المبدأ، مما ينتج عنه المسؤولية المدنية ويتعداه إلى إقرار المسؤولية الجزائية ، باعتبار أن معظم قواعد قانون العمل هي قواعد آمرة[3] حيث يجدر التطرق لعنصر السلامة البدنية والنفسية للعمال في كافة فروع قانون العمل .

وتعد الدراسات السابقة والموجودة على مستوى مكتباتنا الجامعية في مجال حوادث العمل منصبة أساسا على دراسة الإصابة وكيفية تعويض العامل عنها في ظل القوانين الاجتماعية ولاسيما ما تعلق منها بالضمان الاجتماعي، دون التركيز على أحد أهم المراحل التي يجب أن تمر بها علاقة العمل وهي المرحلة المتعلقة بتكثيف إجراءات الأمن والسلامة والاحتياطات التي تحول دون وقوع الحوادث للعمال سواء في بيئة

---

[1] - محمد أحمد إسماعيل – المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن – دار النهضة العربية – القاهرة 2000 - ص 64.

[2] - محمد أحمد إسماعيل – تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية- دار النهضة العربية – القاهرة - 1993 - ص 50.

[3] – عبد الله مبروك النجار – مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2003– الطبعة الرابعة– 2003–2004 دار النهضة العربية – القاهرة ص 70 .

العمل أو خارجها، إذ يمكن أن تحد هذه الإجراءات من وقوع الإصابات والآثار السلبية لها والتي تؤثر على العامل مباشرة من جهة، وعلى المجتمع من جهة أخرى.

إن السعي الدائم إلى تطوير هذه الإجراءات والاحتياطات وفرض احترامها والالتزام بها تحت طائلة المسؤولية المدنية والجزائية يؤدي بالضرورة إلى تجنب الوقوع في الإصابة وهو ما أدى إلى ظهور العديد من القواعد القانونية الداخلية والدولية التي تحدد شروط الأمن والسلامة في مختلف المهن والتي تعمل على تبيان أفضل الوسائل للوصول إلى ضمان ظروف مادية وصحية تعمل على حماية العامل والحد من وقوع الحوادث .

كما يلاحظ في نفس الوقت عدم تركيز جهود الفقه من خلال الدراسات الأكاديمية على دراسة وتحليل الطريقة التي أقرها التشريع في محاربة مخاطر العمل وهي تكثيف إجراءات الأمن والسلامة والاحتياطات التي تحول دون وقوع الحوادث بل تم الاكتفاء بالطريقة العلاجية في تعويض الإصابة بعد وقوعها ما أبرز نقصا كبير سواء في الامتثال لتلك القواعد أو في جدية المطالبة بها أو على الأقل معرفة تلك الحقوق وكيفية المطالبة بها، وهو ما يبرر الاهتمام بالموضوع كمساهمة في سد الفراغ الذي تعاني منه الدراسات السابقة في هذا المجال .

وقد تكفل في هذا الإطار نظام التأمين على المخاطر في مختلف النشاطات بمجال التعويض ما جعل المستخدم يفكر دائما أن التعويض تتحمله عنه مؤسسات التأمين التي تتبع القطاع العام عادة في الجزائر مما يعزز الشعور بالتخلص من المسؤولية وإلقائها على الدولة، وفي نفس الوقت تعقيد الإجراءات وعدم معالجة النصوص القانونية لكثير من الإشكالات بالنسبة للعامل ما يؤدي به إلى التخلي عن المطالبة بحقوقه لما يواجهه من عراقيل في سبيل الحصول على تعويض قد لا يغطي كل الأضرار الناتجة عن الإصابة .

كما أن الاكتفاء بتوفير الحد الأدنى من تلك الاحتياطات التي تقلل من نسبة الحوادث ومخاطر العمل لم تقض على حوادث العمل والأخطار المهنية بصفة عامة حتى باعتماد المعايير الدولية في محاربتها[1].

---

[1]– مؤتمر العمل الدولي الدورة 96 -2007 التقرير السادس (تعزيز المنشآت المستدامة) مكتب العمل الدولي - جنيف
www.ilo.org/public/arabic

بدليل أن إحصاءات العمل لكثير من الدول تنبئ دائما بتدني مستوى الإجراءات الوقائية مما يسبب المزيد من الأخطار التي تتسبب في الإصابات والأمراض حيث أنه وطبقا لإحصاءات منظمة العمل العربية لسنة 2007[1] عانت كل من الدول التالية لأعلى نسب إصابات بالنسبة للدول الأعضاء .

الجزائر 40423 إصابة منها 697 حالة وفاة لسنة 2004.

سوريا 25675 إصابة منها 466 حالة وفاة لسنة 2003.

مصر 26884 إصابة لسنة 2003 .

الأردن 17468 إصابة لسنة 2004.

إن إصابة العمل التي تحدث في ظروف عمل سيئة وما يلحقها من أضرار مادية واجتماعية واقتصادية وما ينجم عنها من آثار على حياة العامل ومن يعيلهم قد غدت دافعا لاهتمام الدول والمنظمات العمالية لمحاربة هذه الظاهرة قبل حدوثها ومحاولة التقليل من تلك الآثار السيئة ومعالجتها ما يعزز من إمكانية تفادي وقوع الضرر.

وقد كانت مرحلة الاهتمام بالرقابة القبلية لظروف العمل، لاحقة لمراحل تطور المسؤولية عن إصابة العمل، التي اعتمدت في البداية على المسؤولية التقصيرية للمستخدم والتي تعتمد على إثبات خطئه من أجل حصول العامل على التعويض، وقد أدت صعوبة الإثبات إلى انتفاء مسؤولية المستخدم في أغلب الحوادث ما أدى إلى استحداث طرق جديدة لمعالجة هذا الإشكال الذي يدفع ثمنه دائما الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل.

وعليه سأتناول موضوع الحماية من حيث اعتبار هذا المبدأ نوع من أنواع الالتزامات التي تناولها القانون ووضع لها نظرية عامة لا تقل أهمية عن باقي الالتزامات الأخرى. ويعد ذلك بمثابة أهمية أخرى يكتسيها البحث في معرفة ومناقشة وتحليل ظروف ظهور فكرة تكثيف إجراءات الرقابة القبلية لمكان العمل وظروفه العامة حماية لمصالح العامل والمستخدم معا.

كما أن الاحتياطات المقررة لحماية أمن وسلامة العامل داخل المؤسسات المستخدمة تساهم بشكل غير مباشر في حماية البيئة من خلال التنمية المستدامة لهذا القطاع ،

---

[1] - الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية – إعداد مركز التوثيق والمعلومات- العدد السابع – منظمة العمل العربية – 2007 - الصفحات ابتداء من 543 .

ما ينتج عنه حتما تحمل كل من المستخدم والعامل والدولة وكل فرد في المجتمع على حد سواء لمسؤولياته وهي الأهمية الحديثة التي تكتسيها هذه الدراسة .

ومن خلال كل ما سبق سيتم تناول الموضوع من حيث اعتبار مبدأ الأمن والسلامة من أولويات والتزامات المستخدم عند عملية التشغيل وفق الإطار القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري من خلال النصوص العامة والخاصة الأساسية والتنفيذية والتي أحاطت الموضوع بأهمية متفاوتة ومتباينة حسب الحقب الزمنية التي مر بها الاقتصاد الوطني ما دعاني إلى بحث هذا الموضوع الحيوي على ضوء الإشكالية التالية :

الإشكالية:

ما مدى اهتمام المشرع الجزائري بتكريس مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل في وسط العمل في التشريع الوطني وفي ظل الموازنة بين المسؤولية الشخصية للعامل ومسؤولية المستخدم ومسؤولية الدولة في تحمل تبعات التقصير في تطبيق القوانين المتعلقة بالحماية وأثر ذلك على ترقية ظروف العمل وفق المقاييس الدولية المتفق عليها ؟

ويظهر من خلال الإشكالية المطروحة أهمية هذا البحث في الاهتمام الدائم بالعنصر البشري في بناء علاقات العمل، من حيث اعتبار سلامة العامل من سلامة طبيعة علاقة العمل.

كما أن البحوث القانونية بالموازاة مع المنظومة القانونية في الجزائر والمتعلقة بمجال توفير الحماية اللازمة للعمال في وسط العمل لم تعرف تطورا ملحوظا مقارنة بالتطور الاقتصادي والاجتماعي والعلمي والتكنلوجي الذي عرفه الإنسان العامل في العقد الأخير من الزمن بل لم تتساير المنظومة القانونية مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي الحالي .

كل ذلك يكسو البحث والدراسة في موضوع سلامة العمال أهمية بالغة من حيث اعتبار سلامة البدن سببا من أسباب نشأة القانون ومقصدا من مقاصد الشريعة الإسلامية السمحاء .

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم إتباع خطة ثنائية في تقسيم هذه الأطروحة من خلال إتباع منهج دراسي وصفي وأحيانا تحليلي لبعض النصوص القانونية والآراء

الفقهية إلى جانب المنهج المقارن في بعض الفقرات على سبيل الإثراء كما تم تقسيم خطة البحث إلى بابين يخصص الباب الأول لدراسة مبدأ ضمان الأمن والسلامة للعامل في القانون الجزائري وهو مقسم إلى فصلين الفصل الأول بعنوان تكريس المبدأ ضمان أمن وسلامة العامل في قانون العمل وفي التشريعات الوطنية ذات الصلة والثاني في موقف المشرع الجزائري في تعيين عنصر الخطر.

أما الباب الثاني فمخصص لدراسة النظرية العامة للالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل في القانون الجزائري وهو مقسم إلى فصلين الأول في دراسة الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل من حيث المصادر والأحكام والثاني في التكييف القانوني للالتزام بضمان الأمن والسلامة وعلاقته بالنظام العام ، ثم أختم البحث بما وصلت إليه الدراسة من ملاحظات واستنتاجات واقتراحات .

الباب الأول
مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل
في القانون الجزائري

الباب الأول

مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل

في القانون الجزائري

لدراسة أي ظاهرة معينة مشمولة بالحماية القانونية يجب تعيين محاور ومجالات تأطيرها القانوني من حيث النصوص التي تناولت الموضوع والطريقة التي تناولته بها والتقسيمات التي اعتمدتها والأحكام التي تم استحداثها ثم تسليط الضوء على النقائص التي يمكن أن تشوب هذا النظام وتعيين البدائل المعروفة والشائعة في التشريعات المقابلة لها في الدول المختلفة كلما أمكن ذلك.

وقد تقرر مبدأ أمن وسلامة العامل في القانون الجزائري بنظام خاص اعتمد فيه على مقاييس عالمية متفق عليها بمقتضى اتفاقيات دولية فكان رائدا وقت ظهور تلك القوانين ، غير أنه لم يطورها بما يتلاءم بشكل مضطرد مع التطورات الحاصلة من حوله إقليميا ودوليا.

وليس غريبا أن يظهر لنا كيف أن القانون كان عاملا أساسيا في ترسيخ مفهوم مبدأ ضمان الأمن والسلامة في عالم الشغل ليصبح من مسلمات تفكير المستخدم قبل إنجاز وإنجاح مشروعه باحترام قواعد الأمن والسلامة.

من أجل تحقيق الأهداف المسطرة لهذا البحث وجب تحديد الإطار العام الذي وضعه المشرع الجزائري لهذا الموضوع أو بالأحرى النظام القانوني الذي تناول به هذا الموضوع عن طريق تحديد المجال العام لكل المفاهيم المتعلقة بتحقيق الأمن والسلامة للعامل في محيط العمل بما في ذلك الحماية الوقائية والعلاجية من الأضرار المعتبرة في بيئة العمل.

وعليه وجب أولا التعرض لماهية الأمن والسلامة بصفة عامة، وإلى الطبيعة القانونية للأخطار والأضرار الناجمة عن عدم مراعاة إجراءات السلامة والأمن والحماية المقررة للعامل بمقتضى القانون حتى يكتمل الإطار العام الذي عولج به هذا الانشغال كما يتبين من خلال هذا التحليل المنهج الذي اتبعه المشرع في تحقيق هدف الحماية

القانونية والنقائص التي تؤثر سلبا على تكييف طبيعتها كما يمهد محتوى هذا الباب لتسهيل دراسة هذا النوع من الالتزامات في الباب الثاني دراسة قانونية وفق القواعد العامة لاسيما في إطار النظرية العامة للالتزام بمبدأ ضمان أمن وسلامة العامل.

وتجدر الإشارة إلى تأكيد المشرع الجزائري لهذا المبدأ في كل النصوص القانونية ابتداء من الدستور مرورا بالنصوص التشريعية والتنظيمية والقرارات الوزارية وصولا إلى التعليمات وغيرها من الوسائل القانونية لتنظيم العمل، مع العلم أن هذا المبدأ لم يتأثر بالتعديلات التي أتت على النظام الاقتصادي في إطار الإصلاحات الاقتصادية حيث انتقل مجال التسيير من التسيير الاشتراكي إلى اقتصاد السوق أين بدأت ملامح الدولة الليبرالية تتجلى بوضوح في تلك الإصلاحات[1].

إن مجمل ما أفرزته تلك النصوص التشريعية لم يكن يتعدى خلق إطار جديد لعمل السلطات العمومية في الفضاء الاقتصادي في سياق المفهوم الجديد لعلاقة الدولة بالملكية العامة الاقتصادية ونهاية المرجعية الإيديولوجية للاختيار السياسي الذي ساد البلاد لفترة طويلة عبر تحرير العلاقات الاجتماعية للإنتاج، وكما تقتضي قواعد اقتصاد السوق والانفتاح الاقتصادي والمنافسة.

ومحاولة خلق توازن بين هذا وذاك كان يخفي في الحقيقة غياب كل من اقتصاد السوق والقواعد التي تقوم عليها الدولة الليبرالية والانفتاح الاقتصادي وشروط المنافسة[2].

ومع ذلك كان تقرير مبدأ الحماية في تصاعد وتعزيز في كل التشريعات اللاحقة لتلك التي عرفت بقوانين الإصلاحات[3].

---

[1] - محمود شحماط - قانون الخوصصة في الجزائر - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون –- جامعة منتوري - كلية الحقوق – قسنطينة- 2007- ص 25.

[2]- محمود شحماط -المرجع السابق - ص 25 .

[3] - وهي القوانين التي صدرت في سنة 1988 وهي :

- القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية المؤرخ في 1988/01/12.الجريدة الرسمية عدد 2 لسنة 1988 ,

- القانون رقم 88-02 المتعلق بالتخطيط و المؤرخ في 1988/01/12 الجريدة الرسمية عدد 2 لسنة 1988.

- القانون رقم 88-03 يتعلق بصناديق المساهمة المؤرخ في 1988/01/12 الجريدة الرسمية عدد 2 لسنة 1988.

القانون رقم 88-04 المعدل والمتمم للقانون التجاري رقم 75-59 يحدد القانون الخاص المطبق على المؤسسات العمومية الاقتصادية الجريدة الرسمية العدد 2 لسنة 1988.

- القانون رقم 88-05 المعدل والمتمم للقانون رقم 84-17 المتعلق بقانون المالية المؤرخ في 1988/01/12 الجريدة الرسمية عدد 2 لسنة 1988 .

القانون رقم 88-06 المعدل والمتمم للقانون 86-12 المتعلق بنظام البنوك والقرض المؤرخ في 1988/01/12 الجريدة الرسمية عدد 2 لسنة 1988.

ثم لحقتها قوانين إصلاحات جديدة في سنة 1990 وهي :

وقبل الخوض في دراسة هذا المبدأ بالتحليل والتدقيق يجب تحديد هذه القوانين التي عملت على ترسيخ هذا المبدأ في كل مشروع عمل أيا كان القطاع الذي ينتمي إليه ومهما كان حجمه والتي ما زال العمل بها سائدا إلى يومنا هذا وهي :

1-المواد 66 و69 و73 من الدستور الجزائري[1] .

2-القانون 88-07 المؤرخ في 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحة والأمن وطب العمل، والمراسيم التنفيذية له[2].

3-قوانين التأمينات الاجتماعية[3].

4-قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل المعدل و المتمم[4].

5-قانون التأمينات[5].

6-قانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها[6] المعدل والمتمم.

= القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والمؤرخ في 06-02-1990 الجريدة الرسمية عدد 6 لسنة 1990.

القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06-02-1990 الجريدة الرسمية عدد 6 لسنة 1990 .

- القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل لمؤرخ في 06-02-1990 الجريدة الرسمية عدد 6 لسنة 1990 .

[1] - القانون رقم 16- 01 المؤرخ في 06-03-2016 يتعلق بتعديل الدستور الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14 لسنة 2016 .

[2] - بعض المراسيم االتنفيذية والتنظيمية للقانون 88-07 :

ا- مرسوم تنفيذي رقم 96- 209 المؤرخ في 05-06- 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره ج.رقم 35 لسنة 1996 .

ب- مرسوم تنفيذي رقم 01- 341 المؤرخ في 28- 10-2001 يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس المنتجات والأجهزة و آلات الحماية و صلاحياتها و تسييرها ج.ر رقم 64 لسنة 2001 .

ج- مرسوم تنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08-01- 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ج.ر رقم 4 لسنة 2005 .

د- مرسوم تنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08-01- 2005 يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها و تنظيمها و سيرها . ج.ر رقم 4 لسنة 2005 .

ه- مرسوم تنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08-01- 2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها و سيرها و كذا صلاحياتها. ج.ر رقم 4 لسنة 2005 .

و- مرسوم تنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19-01- 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل . ج.ر رقم 4 لسنة 1991 .

ي- مرسوم تنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07-12-2002 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ج ،ر عدد 82 لسنة 2002.

س- مرسوم تنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 01-01-2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل ج ،ر عدد 04 لسنة 2005 .

ش- مرسوم تنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28-10-2001 يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة ج ر عدد 65 لسنة 2001 .

[3] - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم والمراسيم التنظيمية اللاحقة به ، والقوانين 83- 12 و83- 13 المتعلقين بالتقاعد وحوادث العمل والأمراض المهنية المعدلين و المتممين والصادرين في 02-07- 1983ج ر عدد 28 لسنة 1983.

[4] - الصادر في 21-04-1990 ج.ر عدد 17 لسنة 1990 .

[5] - بمقتضى الأمر رقم 95-07 المؤرخ في 25-01-1995 المتعلق بالتأمينات ج ر عدد 13 لسنة 1995 .

[6] - المؤرخ في 16-02-1985 ج ر عدد 8 لسنة 1985 .

وهي تقرر مجموعة من الالتزامات الواجب تنفيذها من طرف المستخدم لصالح العمال وهو ما يشكل محور هذه الدراسة مما يوجب تسليط الضوء عليها وعلى العقبات التي تحول دون تحقيقها في صورتها المثلى .

وقد تم تقسيم هذا الباب إلى فصلين :

- الفصل الأول : تكريس مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل في قانون العمل والقوانين ذات الصلة.
- الفصل الثاني : موقف المشرع الجزائري في تعيين عنصر الخطر.

الفصل الأول

تكريس مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل في قانون العمل الجزائري والقوانين ذات الصلة

الفصل الأول

تكريس مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل

في قانون العمل الجزائري والقوانين ذات الصلة

لا يكفي أن يتعهد المستخدم بدفع الأجر للعامل لقاء خدمته ، ولا يكفي أن يمتنع عن تشغيله أكثر من الأوقات المقررة للعمل في اليوم والأسبوع والشهر أو أن يمنحه الراحات اليومية والأسبوعية والإجازات السنوية[1]، أو أن يشركه في الهيئة المستخدمة ويمنحه حقوقه النقابية وفقا للقوانين الاجتماعية التي سنت النظم القانونية بالتوافق مع المعايير الدولية لتحقيق علاقة عمل كاملة وصحيحة ومنتجة، بل إن هناك من الحقوق الأصيلة للعامل ينبغي ضمانها وحمايتها والالتزام بالسهر على توفيرها قبل كل ما تقدم ألا وهي أن يكفل المستخدم الأمن والسلامة في مكان العمل وأن يرعى صحة العامل أثناء أدائه لعمله في ظروف يصعب معها أو يستحيل حدوث إصابة أو حادث أو مرض .

حيث لا يعتمد مشروع العمل على يد عاملة فقط بل يحتاج إلى قوة عمل تكمن في يد صحية خالية من الاضطرابات .

هذا الواجب الذي يلتزم به المستخدم لم يكن إقراره وليد صدفة أو نتيجة اجتهاد أو نظرية أو بمقتضى قانون أو اتفاقية بل هو نتيجة جهد إنساني وصراع حقيقي بين الحرية والمسؤولية دام لفترة طويلة من الزمن انبثق عنه مجموعة من القيم وذلك لارتباط حرية الفرد بحريات الآخرين.

ولما كان اختيار الفرد وليدا لحريته كانت المسؤولية من نتاج أفعاله ونشاطاته الضارة بالغير وحصادا عادلا لذلك الاختيار سواء كانت تلك الأفعال أو النشاطات مشروعة أم غير مشروعة[2].

---

[1]– كما قال المصلح الاجتماعي (Angle delfas) في مقولته الشهيرة " إن صاحب العمل مدين لعامله بما هو أكثر من الأجور وواجبه أن يعنى بحالتهم الجسمية والصحية ويجب أن يكون لهذا الالتزام الأدبي المحض والذي لا يمكن استبداله بأي نوع من الأجور الأولوية على اعتبارات المصلحة الخاصة " - النظام القانوني لتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة - مهند صالح حسين الزعبي - رسالة دكتوراه في القانون - جامعة عين شمس -2012 - ص 54 .

[2]- محمود التلتى – المرجع السابق- ص 3.

عليه بني مبدأ ضمان السلامة في القانون الخاص على الالتزام وبني الالتزام على فكرة المسؤولية وبنيت المسؤولية إما على القانون أو العقد أو العمل الضار أو العمل النافع أو على الإرادة المنفردة [1].

لذلك تحتل المسؤولية في هذا السياق مركز الصدارة على اعتبار أن هذه الدراسة تهدف إلى تحديد المسؤوليات في تطبيق قوانين الحماية والأمن والسلامة في وسط العمل في ظل الالتزامات التي تفرضها القوانين على ضوء النظرية العامة للالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل في القانون الجزائري .

ولأن المسؤولية تعتبر أو تكاد، محور القانون بأسره[2]، فقد يكون الكلام فيها بشيء من الإسهاب حول تطورها وعلاقتها بمبدأ ضمان الأمن والسلامة للعامل .

ولمناقشة وتحليل ذلك يجب التطرق إلى ظهور ونشأة مبدأ ضمان الأمن والسلامة بصفة عامة ثم تحديد ماهية هذا المبدأ في منظور التشريعات الوطنية وذلك من خلال أربع مباحث يبرز الأول نبذة تاريخية عن نشأة وتطور مبدأ ضمان الأمن والسلامة للعامل فيما يبرز الثاني ماهية هذا المبدأ ويبرز الثالث مضمونه وأخيرا أتطرق في المبحث الرابع إلى تحديد نطاق تطبيق هذا المبدأ.

---

[1] - توفيق حسن فرج – النظرية العامة للالتزام – منشورات الحلبي الحقوقية – الطبعة الثالثة - بيروت لبنان – 2002 - ص 22 .

[2] - محمد وحيد الدين سوار- شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزام – الجزء الأول- مطبعة الإسكان العسكرية - دمشق- 1987 ص 6 .

المبحث الأول

ظهور مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل

للحديث عن مبدأ ضمان الأمن والسلامة للعامل في إطار قانوني صحيح يجدر أولا إعطاء نبذة تاريخية عنه للوقوف على مراحل ظهوره وتطوره قبل تحديد ماهيته .
حيث أن رغبة الدول في التطلع إلى مستقبل زاهر في الاقتصاد كأساس للتقدم والنمو دفع بها إلى وجوب التطلع إلى حماية القوى العاملة والأيدي البشرية التي تكمن فيها طاقة العمل المعتبر أساس النمو والازدهار، وهذه الرغبة في التقدم بالمحافظة على الأيدي العاملة أدى في النهاية إلى نشوء الأنظمة والقوانين التي تعمل على تأمين إصابة العمل وتدخل التشريع لتنظيم حق العامل في العمل في وسط آمن.
ومع تطور هذا التشريع ظهر وجوب الالتزام بوقاية العامل من مجرد احتمال إصابته بأي نوع من أنواع الأخطار ونحاول باختصار تتبع مراحل النمو والتطور لهذا المبدأ قبل أن نتطرق لظهوره في القانون الجزائري .
وقد بدأ الجدل فيما يخص تحمل المسؤولية عن الأخطار والإصابات التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء تأديته لعمله سواء في مكان العمل أو خارجه منذ بداية قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي لصالح إنسان آخر ويتجلى ذلك بوضوح أيضا مع تطور الفكر القانوني ابتداء بالحضارات القديمة وصولا إلى العصر الحديث وتحديدا بعد الثورة الفرنسية[1].

وقد اعتبر ظهور الإصابات وانتشار الأمراض أمرا ملفتا بسبب امتهان الفلاحين للصناعة التي عرفت تطورا ملحوظا في تلك الحقبة التاريخية من الزمن ، وانخراطهم في العمل داخل المصانع دون معرفة أو دراية أو تدريب سابق الأمر الذي رافقه تدخل الدولة في تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل نتج عنه ظهور التشريعات المنظمة للعمل حيث بدأت ملامح قوانين اجتماعية تهتم بحماية مصالح العمال

[1] - أحمية سليمان – التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – الطبعة الثانية – 1994 – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر - ص 11.

وحمايتهم من استغلال أصحاب الأعمال لهم بهدف الربح على حساب أمن وصحة العمال.

وسأتناول في هذا المبحث بشكل موجز بعضا من هذه التطورات التاريخية التي رافقت هذا المبدأ في المطلب الأول وفي المطلب الثاني تطور هذا المبدأ في القانون الجزائري.

المطلب الأول

نشأة مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل

إن فكرة الالتزام بضمان سلامة العامل هي فكرة مستحدثة ابتدعها القضاء ولقيت تأييد الفقه ثم القانون الذي انتهى بصياغتها على شكل نظرية عامة ، ورغم أن هذه النظرية كما قلنا حديثة في نشأتها إلا أنها كغيرها من النظريات خرجت من رحم الفكرة الأم إذا جاز تسميتها كذلك ونقصد بها فكرة المسؤولية على سلامة الإنسان، وذلك لا يمنع من القول أن ما وصلت إليه المسؤولية هو نتاج تطور فكري تاريخي مرت به الشعوب ابتداء بالقانون الروماني إلى الفرنسي القديم إلى الحديث وإلى غاية تطور نظرية تحمل التبعة في العصر الحديث[1].

ففي المجتمعات البدائية كانت القوة وحدها هي أساس المسؤولية ، ثم نظام الأخذ بالثأر في توسعة لفكرة القوة الذاتية إذ تدعم الأخذ بالثأر مجموعة معينة من الناس تدعى القبيلة[2].

وفي مرحلة أخرى الثأر على قدر الضرر السن بالسن والعين بالعين ثم فكرة الدية كبديل لنظام الثأر[3].

أما المجتمعات المتقدمة فبعد ظهور الدولة بدأت بالتدخل في المنازعات بين الأفراد من أجل كفالة الأمن والنظام ونشر السلام عن طريق توقيع العقاب ضد كل من يرتكب جرما يضر بالمجتمع فبدأت تظهر فكرة معصومية الجسد ووجوب حمايته من الأضرار التي تلحقه بفعل الإنسان فظهرت فكرة تقسيم الجرائم إلى أنواع وانتهى بها الأمر إلى التفريق والانفصال بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية وبرزت معاني جبر الضرر الذي يلحق الإنسان في جسمه مع اختلاف هذه الوسائل وتنوعها[4].

---

[1]– عبد الرزاق السنهوري – الوسيط في شرح القانون المدني نظرية الالتزام بوجه عام – الجزء الأول – دار إحياء التراث العربي – بيروت – لبنان – 1952 - ص 762.

[2]- علي علي سليمان – دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري – المسؤولية عن فعل الغير– المسؤولية عن فعل الأشياء – التعويض - الطبعة الثانية – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر 1989 - ص 2 .

[3]- محمود جلال حمزة – العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للالتزام– ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر1985 ص38..

[4]- سعيد سعد عبد السلام – الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل – الطبعة الأولى - جامعة المنوفية –جمهورية مصر العربية - ص 13.

ففي العهد الروماني وبعد ظهور مدونة الألواح الإثني عشر سنة 45 قبل الميلاد[1] حظيت سلامة الجسد بحماية قانونية معتبرة حيث تم التمييز بين الجرائم العامة والجرائم الخاصة وتولت الدولة توقيع العقاب لتحقيق المصلحة العامة وحتى وإن كانت هذه الحماية قاصرة بسبب وجود نظام الدعاوى التنفيذية على جسم المدين الذي يعتبر صورة من صور الإخلال بمبدأ السلامة على الوجه المعروف عليه في الوقت الحالي إلاّ أن شراح القانون يعتبرون هذا القانون لبنة أساسية في بناء فكرة حماية جسد الإنسان من الأضرار أيا كان نوعها أو سببها.

أما بالنسبة لقانون إكيليا فإن المسؤولية يمكن أن تكون بدون خطأ أو بالخطأ التافه دونما اعتبار لنية المتسبب في الضرر إذ يكفي وقوع الضرر والعلاقة السببية بينه وبين الفعل مهما كان تافها من أجل نشأة المسؤولية[2] ما يدعو إلى القول بأن فكرة سلامة الجسد في هذه المراحل لم تكن متبلورة بالمعنى الصحيح لها أو الواضح رغم اعتبارها اللبنات الأولى والأساسية لبناء المبدأ على الصورة التي يظهر عليها في الوقت الحالي.

وقد اهتم العلماء والفلاسفة والأطباء القدامى بمبدأ معصومية جسد الإنسان بما فيهم العمال ، ومن بينهم جالينوس Galinous (150 إلى 200 ميلادي) الذي اهتم بعمال مناجم النحاس ومن قبله أبقراط قبل الميلاد الذي قدم وصفا للعبيد ولمعاناتهم في العمل في المناجم وفي نقل المعادن ، و بلليني Beleliny بعد الميلاد الذي وصف الأقنعة الواقية للعمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة[3].

أما في الإسلام فقد اعترف بفكرة معصومية الجسد عن الضرر والاعتداء منذ نزول الشريعة الغراء على النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) حيث بقيت النظرية صالحة للإنسانية في كل زمان ومكان وذلك لا يعني أنها لم تتناول بالدراسة بل إن فقهاء

---

[1]- محمود التلتى – النظرية العامة للالتزام بسلامة الأشخاص - رسالة دكتوراه – كلية الحقوق – جامعة عين شمس - القاهرة في 1988- ص 8 .

[2] - علي علي سليمان – المرجع السابق - ص 5 .

[3] - علي موسى حنان – الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية- رسالة لنيل شهادة الماجستير – كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير- جامعة منتوري - قسنطينة - 2006-2007 – ص 27 .

القانون ما فتئوا يبحثون في أصول الفقه الإسلامي عن جذور لهذه المسألة فأفرز ذلك دراسات معمقة في كتب الفقه الإسلامي[1] وتعود المرجعية فيها دائما للكتاب والسنة.

فعندما نزل الشرع السماوي على النبي صلى الله عليه وسلم فإنه لم يقض على كل الموروث الإنساني فيما يتعلق بفكرة المسؤولية بل جاء مصححا ومكملا لبعض الأفكار المذكورة آنفا مثل فكرة القصاص في قوله تعالى:

{ ولكم في القصاص حياة يا أولي الألباب لعلكم تتقون**}**

وفكرة الدية في قوله تعالى:

{من قتل مؤمنا خطأ فتحرير رقبة مؤمنة ودية مسلمة إلى أهله إلاّ أن يصدقوا**}**.

كما جاء الإسلام بقواعد جديدة تحارب بعضا مما كان سائدا من عقائد غير صحيحة تتنافى مع العدالة والحق وليشرع قواعد بديلة تكفل المقاصد الشرعية التي جاءت بها الشريعة الإسلامية مثل قاعدة :

{ لا تزر وازرة وزر أخرى **}**.

وقاعدة **{** كل نفس بما كسبت رهينة **}**

وقاعدة **{** فمن اعتدى عليكم فاعتدوا عليه بمثل ما اعتدى عليكم **}**[2]

وقاعدة **{** لا ضرر ولا ضرار**}**[3]

وقاعدة **{** الغنم بالغرم **}**[4]

هذه القاعدة التي كان للشريعة الإسلامية السبق فيها حيث لم يعرف لها مثيل ولم يؤخذ بهذا النظام إلّا بموجبها[5] فهي قاعدة من أهم قواعد الشرع وفيها من الفقه ما لا يحصى وهي قاعدة مبنية على جلب المصلحة ودرء المفسدة وهو ما يميز شريعتنا الإسلامية،

---

[1]– للائمة الأربعة ولغيرهم من الفقهاء من أمثلتهم الأستاذ علي الخفيف في كتابه الضمان في الفقه الإسلامي والأستاذ وهبة الزحيلي في كتابه نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الإسلامي وغيرهم،الآية 194 من سورة البقرة

[2] - الآيات على التوالي : الآية 179 من سورة البقرة . الآية 92 من سورة النساء الآية 19 من سورة فاطر الآية 38 من سورة المدثر الآية 194 من سورة البقرة

[3]- حديث الرسول صلى الله عليه وسلم عن سعيد سعد بن سنان الخدري رواه ابن ماجة و رواه مالك في الموطأ.

[4]- حديث الرسول صلى الله عليه وسلم أخرجه الشافعي وأحمد وأبو داوود والترمذي والنسائي وابن ماجة وابن حبان من حديث الرسول صلى الله عليه و سلم عن عائشة رضي الله عنها (الخراج بالضمان).

[5]- تُعدُّ هذه القاعدة الشرعية المأخوذة عن الحديث النبوي الشريف أساساً لمنع الفعل الضار ووجوب التعويض المالي عنه، كما أنه قاعدة الفقهاء في تقرير الأحكام الشرعية للإصابات. فنفيُ الضرر يعني وجوبَ منعه، ودفعه قبل وقوعه بطرق الوقاية الممكنة ورفعه بعد الوقوع. وتتفرع من هذه القاعدة قاعدةُ الضرر يزال. وهي كلُّها قواعد تُثبت سَبْقَ الشريعة الإسلامية إلى مراعاة حقوق العمال، ومنها حقُّ الضمان، الذي يُعرف الآن بإصابة العمل.

- رشا عبد القادر رحال - النظام القانوني لإصابة العمل – دراسة مقارنة – رسالة دكتوراه - جامعة حلب - كلية الحقوق - ص 15.

فهي تفيد أنه لا ضرر يقع على الشخص كما أنه لا يقع منه ضرر على أحد فكما تمنع الشريعة حصول الضرر عليه فهي تمنع حصول الضرر منه .

وكان الهدف من ذلك هو تحقيق مصلحة الجميع ، ومن القواعد المندرجة تحت قاعدة لا ضرر ولا ضرار :

1_ الضرر يزال : ومعناه أنه إذا وقع ضرر بغير حق على أحد وجب إزالته وهو ما يعرف بالتعويض.

2_ دفع الضرر بقدر الإمكان : أي أن الأولى هو دفع الضرر من أن يقع ، فإذا وقع وجب إزالته وإذا حصل العجز عن إزالته كله فإنه يزال منه بالقدر الممكن لأن الميسور لا يسقط المعسور .

3_ الضرر لا يزال بمثله: أي لا يزال الضرر بالضرر فالخطأ لا يعالج بخطأ والسيئة لا يقابلها سيئة.

4_ الضرر الأشد يزال بالضرر الأخف: والمعنى أنه إذا اجتمع أمران في محل واحد وكان لا يمكن إزالة ضررهما إلاّ بارتكاب ضرر فيرتكب أخف الضررين دفعا للأكبر منهما وهو معنى قاعدة ترتكب أدنى المفسدتين لدفع أعلاهما.

5_ يتحمل الضرر الخاص لدفع الضرر العام: و يراد بالخاص ما يتعلق بعدد قليل من الناس والعام ما كان متعلقا بعموم المسلمين أو أكثرهم لأن الضرر الخاص أخف والعام أشد.

6_ إذا تعارض المانع والمقتضى قدم المانع : إذا اجتمع في فرع ما يقتضي وجود مقتضاه ومانع يمنع منه فإنه يقدم المانع على المقتضى وهو أن المقتضى للفعل مصلحة مأمور بها والفعل مع المانع مفسدة منهي عنها قدم رفع الضرر وهو تقديم دفع المفسدة على جلب المصلحة .

7_ القديم يترك على قدمه : إن ما لا يعرف له وقت لأوله فهو قديم والمعنى أن الأصل أن يبقى الحكم على ما هو عليه لو لم تكن بينة فالقدم دليل على الاستحقاق.

8_ الضرر لا يكون قديما : وهي استثناء على القاعدة السابقة وهي تبين أن القديم إذا كان فيه ضرر لا يقر في الأصل فإنه يزال لأن الضرر لا يكون قديما بل تجب إزالته.

كما يلاحظ في الفقه الإسلامي عدم اعتماده في تقرير التعويض على شرط الاعتداء إذ يلزم الضمان مطلقا سواء نشأ الاعتداء أو ارتكب فعل محظور أو لم يكن ذلك[1] .
ويعرف ذلك في الفقه الإسلامي باسم الضمان وجعلوا أسباب الضمان عندهم أربعة هي: العقد ، الاعتداء ، الإتلاف ، وضع اليد .
فالواقعة الضارة عند فقهاء الإسلام كسبب من أسباب الضمان قد تكون إرادية وتسمى بالواقعة الضارة الإرادية ومن أمثلتها الإتلاف والغصب والاعتداء كما قد تكون غير إرادية من أمثلتها التلف والهلاك [2] .
ولكل ما تقدم فإن سلامة الجسد في الشريعة الإسلامية مقصد شرعي لا يتحقق إلاّ بالالتزام بالحفاظ على حرمة الجسد للناس كافة تحت ضل الالتزام بالضمان المالي عن الضرر الذي وقع للغير في نفسه أو في ماله .
وبمرور الزمن تبلورت الصورة بشكل أوضح من خلال تضافر جهود العلماء لإيجاد مناخ أكثر حماية للعمال من خلال الدراسات المعمقة في مجال الطب والعلوم الاجتماعية والاقتصادية والقانونية المتخصصة وقد كان لكتاب العالم الإيطالي بيرناردينو رامازيني Bernardino Ramazzini في القرن الثامن عشر المتعلق بالأمراض المهنية في المهن المختلفة واسع الأثر في تبني علم قائم بذاته يبحث في الحماية المادية والقانونية للعمال من مخاطر المهن مما عزز ظهور التشريعات المتعاقبة في أوروبا لهذا الغرض خاصة بعد ارتفاع نسبة الأمراض والحوادث المهنية فكانت أولى تشريعات تفتيش العمل في النمسا سنة 1772 وفي بريطانيا سنة 1802 وفي بلجيكا سنة 1810 إلى أن صدر القانون المتعلق بحماية الأطفال ومنع تشغيلهم لأقل من 8 سنوات في سنة 1841 والذي بقي حبرا على ورق بسبب اعتراض أرباب العمل عليه وفي سنة 1945 ظهر للنور في فرنسا القانون المتعلق بالسلامة الجماعية انبثق عنه ظهور الصندوق الجماعي لحماية العمال وعائلاتهم من جميع المخاطر[3] .

---

[1]- محمود جلال حمزة – المرجع السابق – ص 44 .
[2]- محمد التلتي - المرجع السابق - ص 27.
[3] - علي موسى حنان – الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية- رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير- جامعة منتوري- قسنطينة - 2006-2007 –ص 27.

وتضافرت الجهود بعدها والمبذولة من كافة الدول لتحسين وضعية الحماية العمالية من مخاطر المهن عن طريق الاتفاقيات الدولية والإعلانات العالمية والدولية عن طريق المنظمات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية.

أما بالنسبة للقوانين الوضعية والتشريعات الحديثة التي تناولت فكرة المسؤولية عن فعل الغير ونقصد من بينها فكرة التامين على إصابة العمل أو التي تناولت التأمينات الاجتماعية بصفة عامة فإنها مستسقاة أغلبها من اعتبار موضوع إصابة العمل كخطر اجتماعي يهدد المجتمع بأسره مما يدعو إلى التأمين عليها حتى قبل أن تظهر القوانين المتعلقة بالتأمين الاجتماعي[1].

ويعتبر تطور نظرية المسؤولية أساسا لتطور نظرية الخطر المهني كأساس لتامين العامل ضد هذا الخطر الاجتماعي مما كان سببا في سن قانون 1898 الفرنسي الذي يعتبر المرجع الرئيس لكل التشريعات العربية كالمصرية والسورية والجزائرية[2].

أما عن تحميل التبعة عن فعل الغير فهي لا تسأل الإنسان عن فعل غيره إلاّ في حالة الإكراه وهي لم تعرف مسؤولية متولي الرقابة ولا مسؤولية المتبوع عن تابعه[3].

ومن خلال تحليل فكرة تحمل التبعة يجب تعيين المسؤولية ونوعها وأساسها القانوني ومن يتحملها بغض النظر عن صفة المتضرر أما في حالة وقوع الضرر على العامل أثناء تنفيذه لعلاقة العمل نجد أنفسنا نبحث عن أساس هذه المسؤولية حمايةً للعامل كي لا يضيع حقه في التعويض مع الوقاية من الأخطار مستقبلا .

وقد ثار مع هذا الجدل تباين للمواقف بين الفقه والقضاء فيما يخص ضمان تحقيق مبدأ سلامة العامل لما ينجر عنه من حماية للإنتاج ولوسائل الإنتاج من جهة ولما يمكن أن يحققه ذلك من حفاظ على العنصر البشري وتعويضه في حالة الضرر مع مراعاة حقوق المستخدم في الإعفاء من بعض المسؤولية في حال خطأ العامل أو تدخل ظروف أجنبية في إحداث الضرر في حالة للتوفيق بين مصلحتين متعارضتين هما :

1- رشا رحال – المرجع السابق - ص 12 .

2- عبد الرزاق السنهوري - المرجع السابق - ص 764.

3- علي علي سليمان – المرجع السابق – ص 10.

1- تسهيل حصول المتضرر على التعويض إما بالرجوع على أكثر من مسؤول واحد أو بتخفيف عبء الإثبات عليه .

2- تمكين المسؤول من التخلص من الالتزام بتعويض ضرر لم يتسبب فيه.

وعلى هذا الأساس نجد أن المسؤولية المدنية باعتبارها الركيزة الجوهرية للقانون المدني تحمل على عاتقها دوما فكرة تحمل التبعة سواء في الفكر القانوني الوضعي أو في الشريعة الإسلامية .

ويمكن القول أن مجمل القواعد التفصيلية المستحدثة والتي اجتهد فيها كل من القضاء والفقه لا تعدو أن تكون عامل توازن بين هاتين النقطتين وهو ما نحاول توضيحه من خلال هذا البحث.

ومن خلال ما سبق يظهر أن أساس المسؤولية يمكن أن يكون الخطأ كما يمكن أن يعتمد على عنصر الضرر، لكن سلامة العمال لها وضع خاص في القانون ولها نظام قانوني مستقل سعت إلى سنه ووضعه مطالبات القوى العاملة التي أيدها القضاء في ذلك ومن ثمة التشريعات الحديثة لتصل المسؤولية في هذا المجال إلى ما وصلت إليه في الوقت الراهن وقد اعتبر الفقيه سافاتييه أن المسؤولية لم تعد حاليا سوى عنصر هام في تحقيق السلامة[1].

ومن خلال تفعيل مبادئ العدالة يظهر أنه لا يمكن فصل عنصر العمل عن العامل حتى ولو كان يعمل تحت إشراف صاحب العمل تنفيذا لركن التبعية للمستخدم، الأمر الذي يجعل فكرة تحمل التبعة تتأرجح بين المسؤولية الشخصية للعامل ومسؤولية المستخدم في حال وقوع ضرر للعامل يكون سببه تنفيذ عمل لحساب الغير لأن أسباب هذا الضرر لا تتعدى أحد سببين إما الإهمال سواء من طرف العامل في الالتزام بقواعد الحماية أو من طرف المستخدم في توفير قواعد الحماية أو بسبب أجنبي عليهما، وبين هذا وذاك تضيع على العامل في كثير من الأحيان حقوقه التعويضية لعجزه عن الإثبات مما جعل الفكر القانوني يبحث ويتطور في سبيل إيجاد أساس مختلف لهذا النوع من المسؤولية .

1- محمود التلتى – المرجع السابق - ص 26 .

ومنه يمكن اعتبار المجهودات التي تبذلها منظمة العمل الدولية منذ إنشائها في إرساء قواعد حماية العمال من المخاطر وحماية كافة حقوقهم العمالية بمثابة الحجر الأساس لاعتماد الأنظمة القانونية الحديثة لسياسات وطنية وبرامج وقائية واعتماد آليات حديثة ومتجددة لمراقبة مسايرة نظام الحماية للتطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا واقتصاديات الدول الحديثة كما سنبينه لاحقا .

المطلب الثاني

بداية ظهور التشريع لمبدأ ضمان أمن وسلامة العامل

في القانون الجزائري

ظهر تقرير هذا المبدأ في القانون الجزائري منذ الاستقلال وذلك ابتداء بالقانون الذي أحال على العمل بالنصوص الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية[1] وفي كافة المجالات، بما فيها مجال العمل والوقاية الصحية حيث كان القانون الفرنسي الساري المفعول في ذلك الوقت يطرح إشكالات مستعصية بسبب اختلاف النهج السياسي لكلا الدولتين ومع ذلك بقيت هذه القوانين مطبقة إلى غاية إلغاء القانون 62-157[2] حيث تم بعدها إصدار مجموعة من النصوص الوطنية الأساسية منها كالدستور أو التي تعالج المبدأ مباشرة بالإضافة إلى القوانين ذات العلاقة بالنصوص الأساسية والتي تتعرض للمبدأ في مجمل نصوصها إما بصفة أساسية أو عرضية .
وكان ذلك عبر مراحل تشريعية مر بها قانون العمل الجزائري[3] على حسب تنوع واختلاف المواضيع التي لها علاقة مباشرة بمجال العمل، فهذا المبدأ عرف التجسيد الفعلي والمستقل له بمقتضى القانون 88-07[4] ولم يمنع ذلك من صدور نصوص تشريعية تعرضت له ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين وإدراجها كما يلي :

1- مرحلة ما قبل صدور القانون 88-07

وكانت البداية بالدستور الأول للجمهورية الجزائرية [5] الذي تضمنت مواده النص على مجمل الحقوق والواجبات لكافة المواطنين من المواد 12 إلى 22 وبما أنه ووصف بدستور برنامج فإنه لم يركز على كل الحقوق الأساسية للعمال بشكل خاص إلى أن ظهر دستور 1976 أين تبلورت الحقوق الأساسية للمواطن الجزائري بكل أطيافه

---

[1] - القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962 القاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلاّ ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.إلى غاية إشعار آخر.

[2] - بمقتضى الأمر 73-29 المؤرخ في 05-07-1973 .

[3]- Tayeb BELLOULA – DROIT DU TRAVAIL – Edition - Dahlab –Alger- 1994 – p 46 .

[4] - الصادر في 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج ر عدد 4 لسنة 1988 .

[5] - أول دستور جزائري لسنة 1963 الصادر في 08-12-1963 وبعده دستور سنة 1976 الصادر بالأمر رقم 76-97 والمؤرخ في 22-11-1976 ج ر عدد 94 لسنة 1976 المعدل بالقانون رقم 79-06 المؤرخ في 07-07-1979.

وشرائحه بشكل واضح حيث اهتم هذا الدستور بتكريس معالم الهوية وإرساء المبادئ العامة التي تقوم عليها المجتمعات وذلك بتدوين الحقوق والحريات بكل وضوح في الدستور مع وضع آليات حماية هذه الحقوق ومن بينها مبدأ المساواة أمام القانون والموافقة العلنية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وجعل من بين الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية :

- الدفاع عن الحرية وكرامة الإنسان
- واستنكار التعذيب وكل مساس حسي أو معنوي بكيان الإنسان

وكان من بين النصوص التي تناولت الحق في العمل والحماية الاجتماعية المواد 59 60، 61 ، أما المادة 62 منه فقد نصت على هذا المبدأ صراحة بالقول (تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية ، والأمن والوقاية الصحية)

وكان ذلك بمثابة اللبنة الأساسية في تقرير هذا المبدأ في التشريعات الوطنية التي تتالت بعد ذلك إلى غاية صدور القانون الخاص المتعلق بأمن والوقاية الصحية ومن أهم هذه النصوص نذكر على سبيل المثال ما يلي :

*** قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 66-133[1] :**

حيث تناولت المادة 31 الواردة في الفصل الأول من الباب الثالث منه تقديم تعويضات مثبتة بموجب أعمال ضرورية أو مخاطر ملازمة للمهنة للموظفين لتضاف للمرتب وذلك في إشارة إلى تحمل الجهة المستخدمة للحماية العامل عن طريق تقديم تعويضات مالية متى كانت المهنة تنطوي على وجود أخطار.

بالإضافة إلى المادة 52 والتي تجعل من الحالة الصحية للموظف سببا لعدم نقله إلى منصب عمل ثان ورغم اتصاف هذه النصوص بالاحترازية من العمل الخطر وما لذلك من أهمية في الحفاظ على الأمن والسلامة غير أن ذلك لم يكن كافيا لتحقيق المبدأ في وسط العمل بما يضمن تحقيق الأهداف الحقيقية له.

وقد صدر لهذا القانون نصوص تنظيمية كثيرة [2] غير أن هذه النصوص أيضا لم تكن تعنى بالأمن والسلامة للعامل بشكل مستقل مما يغني عن المطالبة الدولية

---

[1] - الصادر في 02- 06- 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 لسنة 1966.

[2] - التي لها علاقة بتوفير مبدأ الأمن والسلامة للموظفين منها :– المرسوم التنفيذي رقم 66-143 المؤرخ في 02- 06- 1966 المتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ج ر عدد 46 لسنة 1966.=

بوجوب إصدار قوانين تنطوي على أكثر حماية للعمال في وسط العمل[1] .

*** قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 71-74[2]**

صدر هذا القانون وكان الهدف منه تكريس مبدأ المساواة بين العمال وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية ورغم اعتباره فاتحة قوانين العمل في الجزائر[3] غير أنه لم يعمل على بناء نظام قانوني مستقل لمبدأ أمن وسلامة العمال واكتفى بتقرير هذا المبدأ في الحقوق الخاصة بالعمال في المواد 11 و13 منه بالإضافة إلى إنشاء اللجان للعمل على رقابة تسيير شؤون حفظ الصحة والأمن داخل المؤسسات م 49 و 56 منه [4].

*** القانون المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل رقم 71-75[5]**

صدر هذا القانون كسابقه بهدف تكريس مشاركة العمال في التسيير الاشتراكي للمؤسسات عن طريق التفاوض الجماعي وكان من بين الشؤون التي يمكن لممثلي العمال طرحها للتفاوض عن طريق تنظيم اجتماعات دورية بين المكتب النقابي ورب العمل بقصد تسوية كل مسألة تتناول العلاقات المهنية ضمن المؤسسة ليقوم المكتب النقابي بالمؤسسة بالاختصاصات المحددة له ومن ضمنها السهر على تطبيق الأحكام القانونية والنظامية الخاصة بقانون العمل وإطلاع مفتش العمل على كل مخالفة لتلك الأحكام والعمل على تعيين ممثلي العمال كأعضاء في اللجنة المتساوية الأعضاء لحفظ الصحة والأمن وتتأكد هذه اللجنة من احترام القواعد النظامية لحفظ الصحة والأمن والإنتاجية وتقترح كل تحسين تراه مرغوبا فيه ، وتمارس دور التكوين في مادة الوقاية ومراقبة طب العمل م 12 منه .

= والمرسوم التنفيذي رقم 66-144 في نفس التاريخ ونفس الجريدة الرسمية والمتضمن شروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية والمرسوم رقم 66-145 المتعلق بنظام بعض الأوضاع الخاصة بالموظفين بنفس التاريخ ونفس الجريدة الرسمية .

1 تجدر الإشارة أن هذا القانون تم إلغاؤه بصدور القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 لسنة 2006 .

2 - الأمر 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ج ر عدد 101 لستة 1971.

3 - أحمية سليمان – مرجع سابق – ص 25 .

4 - تم إلغاء العمل بهذا القانون بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم والمؤرخ في 21-04-1990 ج ر عدد 17 لسنة 1990.

5 - الأمر 71-75 المؤرخ في 16-11 -1975 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل ج ر عدد 101 لسنة 1975.

بالإضافة إلى ما ورد في المادة 18 وما بعدها في تقرير الحقوق الاجتماعية التي يكون من شأنها المساهمة في تحسين أوضاع المعيشة المادية والمعنوية والاجتماعية للعمال .

ويلاحظ مما سبق أن هذا النص أيضا لم يقم على بناء نظام قانوني حقيقي لمثل هذا المبدأ غير أنه لم يهمل الإشارة إليه في مجمل النصوص لما له من أهمية في علاقة العمل المبنية على حقوق عمالية أصيلة تعمل على ترسيخها المواثيق الدولية والدساتير [1].

*** القانون المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص رقم 75-31[2]**

صدر هذا القانون من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية غير أن النصوص التنظيمية والقوانين اللاحقة له كانت تطبق على القطاعين العام والخاص بسبب الفراغ التشريعي الواجب التطبيق على القطاع العام في ذلك الوقت[3] وقد كان مبدأ ضمان الأمن والسلامة مكرسا في هذا النص على شكل نظام قانوني قائم بذاته تناول كافة جوانب الحماية الوقائية المقررة للعامل من تعيين التدابر العامة للسلامة الصحية وتهيئة بيئة وجو العمل وقواعد النظافة والخصوصية إلى التدابير الاحتياطية ضد الحوادث والحرائق وكيفيات تطبيق ذلك وتعيين الهيئات الخاصة بحفظ الصحة والأمن من لجان متساوية الأعضاء واللجنة المشتركة بين المؤسسات الخاصة بحفظ الصحة والأمن و مندوب الصحة والأمن بالإضافة للجنة الاستشارية الولائية لحفظ الصحة والأمن والتي يقوم بتأسيسها الوالي لإبداء الرأي في جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة والأمن المواد من 241 إلى 273 منه.

كما أسس هذا القانون لكيفيات ممارسة طب العمل داخل وخارج المؤسسة وتحديد الهيئات القائمة به ومهامه وأهدافه والأحكام الخاصة والمطبقة على أطباء العمل وصلاحياتهم خاصة في أماكن العمل وقواعد الحماية الصحية كما قرر على مخالفة القواعد المقررة لحفظ الصحة والأمن العقوبات المنصوص عليها في القسم الرابع من

---

[1] - تم إلغاء هذا النص بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الصادر في 21-04-1990 ج ر عدد 17 لسنة 1990.

[2] - الأمر 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص - ج ر عدد 39 لسنة 1975.

[3] أحمية سليمان – المرجع السابق – ص 26 .

الفصل الثالث من الباب الثاني من الكتاب السادس من هذا القانون المواد من 349 إلى 353 منه.

وبذلك اعتبر هذا النص بمثابة المنقذ من الفراغ القانوني الذي كان تعاني منه المنظومة القانونية للدولة الجزائرية خاصة في مجال العمل وبمعنى أدق في مجال الأمن والوقاية الصحية للعمال في ذلك الوقت غير أنه مافتئ أن تم إلغاء النصوص المتعلقة بهذا المجال بمقتضى المادة 46 من القانون 88-07.

*** القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12**[1]

جاء هذا القانون لتلبية حاجة أساسية فرضها كل من الميثاق الوطني والدستور الصادرين في سنة 1976 وذلك لتوحيد النظام القانوني للعمل المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع الذي تنتمي إليه وفي كل جوانب هذه العلاقة بما فيها ضمان حماية العمال والالتزام بتوفير الأمن والسلامة لهم فتضمن هذا النص في المبادئ العامة منه تعيين الحقوق والواجبات التي من ضمنها تأمين الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المواد 13،14،15 منه،

بالإضافة إلى الحماية الاجتماعية التي تضمنتها المواد 180 وما بعدها منه والتي لم يشملها الإلغاء الذي تعرض له هذا النص بمقتضى القانون 90-11 السالف الذكر.

*** قانون علاقات العمل الفردية رقم 82-06** [2]

صدر هذا القانون بهدف تبيان المبادئ التي يطبق القانون الأساسي العام للعامل على أساسها وفي كافة القطاعات العامة والخاصة وبخصوص علاقات العمل الفردية على وجه التحديد وهو ما نصت عليه المادة الأولى منه.

وقد تناولت أحكامه وبشكل مقتضب الإشارة إلى التزام المؤسسة المستخدمة في إطار تنفيذ علاقة العمل إلى حماية العمال بشكل وقائي مثل اتقاء الأخطار المهنية بالنسبة للعمال القصر المنصوص عليها في المواد 10،14 والمواد المتعلقة بحضر تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة المواد 15،16 منه وبذلك لا تعدو هذه النصوص أن تكون مساهمة في إرساء اللبنات الأولى لقانون الحماية المرتقب تنفيذا لمتطلبات داخلية

---

[1] - القانون 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ج ر عدد 32 لسنة 1978 .
[2] القانون 82-06 المؤرخ في 27-02-1982 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل ج ر عدد 9 لسنة 1982.

ودولية ، وما فتئ هو الآخر أن تم إلغاءه وتعويضه بنظام قانوني قائم بذاته مناطه حماية العامل في جسده ونفسيته وفي مكان عمله[1] وهو القانون 88–07.

2- مرحلة ما بعد صدور القانون 88–07

كان هذا القانون هو الأول في الجزائر من حيث استقلاليته بتحديد قواعد خاصة بالعمال في مجال الوقاية الصحية في وسط العمل وطب العمل عن القواعد المنظمة لعلاقات العمل عموما وتكريسا واضحا على أهمية المبدأ وما له من آثار على استقرار العمل وعلى تحقيق أهداف التنمية والتطور بكل ما لحقه من نصوص تنظيمية وقرارات وزارية واتفاقيات جماعية وتعليمات تنظيمية داخلية ونظام داخلي لكل مؤسسة مشغلة تأخذ صفة المستخدم وفق مقتضيات القانون الجزائري[2].

ونجد آثار تكريس هذا المبدأ في القوانين العامة والخاصة الأساسية منها والتنظيمية التي اتسمت بالوضوح والصرامة في تحقيق أهداف مبدأ الحماية المتمثلة في :

1–الحفاظ على جسد الإنسان بصفة عامة والعامل بصفة خاصة من كل خطر يهدد سلامته.

2– اتخاذ كافة الوسائل المتاحة قانونا من أجل المحافظة على هذه السلامة

خاصة إذا علمنا أن الوسيلة الوقائية المنتهجة لتحقيق الأمن السلامة في وسط العمل أثبتت نجاعتها مقارنة بالوسائل العلاجية والتي تتكفل بها قوانين الضمان الاجتماعي فلم يبخل التشريع بفيض من القوانين التي تصب في نفس السياق منها النصوص التنظيمية والتنفيذية لهذا القانون وقرارات وزارية مشتركة والتي سنتطرق إليها في معرض الحديث عن مضمون هذا الالتزام ومصادره ومنها الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية والتعليمات والإرشادات التي تعمل على نشر تدابير الأمن واحتياطات السلامة المهنية في وسط العمل والتي سنعرض لها في معرض الحديث عن مصادر الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل في هذه الأطروحة.

---

[1] - تم إلغاؤه بمقتضى القانون 90-11 السالف الذكر .

[2]- Tayeb BELLOULA – op , cit , p 199 .

ولدراسة مفهوم المبدأ في المنظومة القانونية الجزائرية وتحديد مضمونه وتحديد ماهية الأخطار ونطاق تطبيق القوانين المقررة لهذا الحق وجب التطرق إلى ما تضمنه المفهوم العام له في كل من القواعد العامة لتقرير مبدأ الأمن السلامة وفيما تضمنه قانون العمل الجزائري في تحديد مفهوم المبدأ وتحديد وسائل الوقاية من هذه الأخطار وفيما تضمنه قانون التأمينات الاجتماعية وقانون التأمينات وقانون الصحة من قواعد تعمل على تحقيق نفس المبدأ وهو ما سأتناوله بالتفصيل في الباب الأول من هذه الدراسة.

المبحث الثاني
ماهية مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل

من المسلم به أن التعريف بشكل عام هو شغل شاغل للفقه في كل مواد القانون وأن التشريع والقضاء لا يهتمان به إلاّ بمقتضى الحاجة، التي تكون غالبا من أجل إجلاء غموض أو توضيح لبس أو إزالة تناقض أو تفريق تشابه أو تفسير نص ، لذلك كان من الأهمية بما كان التعريج على هذه التعريفات وجمع ما أمكن منها في كل من الفقه والقضاء والقانون وفق الضرورة البحثية التي تقتضيها هذه الدراسة .

ويجدر في هذا السياق التنويه أن كثيرا من المؤلفين والباحثين الحقوقيين منهم والإداريين يخلطون في تعاريفهم بين مفهومي الأمن والسلامة[1] وسأحاول في هذا الصدد تبيان الفروق بينهما مما يبرر اعتماد المشرع الجزائري لكليهما كمصطلحات قانونية لكل منها مدلولها القانوني الخاص والمستقل الذي تنتج عنه حقوق وآثار مختلفة ومتباينة عن بعضها البعض.

إن للأمن مفهوم أوسع من السلامة باعتباره يشمل الحماية لكافة وسائل الإنتاج بينما السلامة فتتعلق بالعنصر البشري المتمثل في الإنسان العامل، لذلك سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول في تعريف الأمن والسلامة في الفقه وفي القانون والقضاء والثاني في إدراج مبدأ ضمان الأمن والسلامة للعامل ضمن التشريعات الوطنية.

وسنلاحظ من خلال السرد اللاحق لهذه التعريفات تفاوت التركيز فيما بينها على أهم العناصر المميزة لهذا المبدأ إذ يرصد الاختلاف عادة من تبيان هذه العناصر.

---

[1]- محمد فالح صالح - إدارة الموارد البشرية – دار الحامد للنشر والتوزيع - الأردن ، عمان – ص 185 .
- نادر أحمد أبو شيخة – إدارة الموارد البشرية – دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان – ص 327 ،
- سعاد نائف برنوطي – إدارة الموارد البشرية – دار وائل للنشر- الأردن – ص 466 .
- سهيلة محمد عباس – إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي – دار وائل للنشر- الأردن – ص 304 ،
- مصطفى نجيب شاويش – إدارة الموارد البشرية – دار الشروق للنشر والتوزيع - الأردن- ص 329 .

المطلب الأول
تعريف مصطلحي الأمن والسلامة

عرف الإنسان منذ العصور القديمة مخاطر وإصابات العمل كما سبق الذكر وكانت هذه الإصابات والحوادث تنتج خسائر مادية ومعنوية وخيمة على العامل وعلى وسائل الإنتاج ، فاجتهد كل من العمال وأرباب العمل في تعيين وتعريف وتصنيف هذه المخاطر من باب معرفة الخطر لتحقيق القدرة على محاربته أو على الأقل تجنبه .
من هذا المنطلق عمل الإنسان على بلورة مفاهيم دقيقة لكل ما يضمن حماية القوى العاملة في وسط العمل من المخاطر فظهرت مصطلحات عديدة تعبر عن هذا الهدف وهي الأمن الصناعي الذي ارتبط بالصناعة والآلات الصناعية وعمل على منع الحوادث ، والصحة والسلامة المهنيتين اللتان ارتبطتا بكل أنواع العمل داخل المصانع وخارجها وسائر المشروعات الصناعية والزراعية والخدمية وغيرها كما ارتبط بالعناية بشخص العامل في صحته ونفسيته فضلا عن العوامل المحيطة بعمله والتي تؤثر على العمال بشكل أو بآخر والتي سيتم حصرها وتبيانها من خلال هذا البحث .
إن الهدف الرئيسي من السلامة والصحة المهنية هو الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدامه للعديد من المعدات والآلات والحد من الأمراض الناجمة عن ممارسة الأعمال المهنية باستخدام تلك المعدات أو التعرض لمؤثرات وأخطار مختلفة المصدر ومتعددة الخطر من أجل انجاز الأعمال المنوطة بالعمال مما يؤثر سلبا على الصحة والسلامة وعلى بيئة العمل ذاتها وما يصاحب ذلك من أخطار مهنية .
وسيتم التعرض هنا للتعريف الدقيق لمصطلحي الأمن والسلامة بحيث سأحاول تبيان الفوارق الأساسية بينهما وتوضيح محتواهما القانوني وجمع التعريفات الفقهية والقانونية والقضائية في الدراسات القانونية والنصوص التشريعية وأحكام القضاء.
وقبل ذلك يجدر التنويه أن مصطلح مكان العمل أو وسط العمل أو موقع العمل هو الآخر قد حضي باستخدامات قانونية من خلالها يمكن تبيان موقف التشريعات الحديثة في تحقيق الحماية بكل أبعادها المكانية والزمانية والبشرية وما لذلك من تأثير مباشر على جدوى النصوص والقوانين القائمة على تحقيق هدف حماية العمال من مخاطر

المهن خاصة الخطيرة منها ، فمكان العمل هو الموقع الصحي الذي يعمل فيه العمال ويوفر لهم ظروف تنظيمية اجتماعية سيكولوجية وفيزيولوجية تحمي الصحة والسلامة العامة لهم وللمحيطين بهم والمساهمين معهم في العمل ليصبحوا أكثر قدرة وفاعلية للحصول على قوة عاملة أكثر استقرارا وذات إنتاجية أفضل كما وكيفا[1].

وسأبين في الفرع الأول لهذا المطلب تعريف الأمن في وسط العمل وفي الفرع الثاني سأتناول تعريف السلامة المهنية.

الفرع الأول
تعريف الأمـن في وسط العمل
(الأمن الصناعي)

بطبيعة الحال لكلمة الأمن مدلولات ومضامين إصطلاحية أوسع بكثير من المدلول الوارد في قانون العمل والذي يقصد به الأمن الصناعي ففي دولة القانون هناك معنى خاص للأمن الداخلي والأمن الخارجي والأمن في المجال الاجتماعي في الأسرة والمجتمع أما الأمن في المجال الاقتصادي ومجال الشغل فهو ما اصطلح على تسميته بالأمن الصناعي وهو ذو مدلول السلامة المهنية في الوقت الحاضر، حيث استعيض على مصطلح الأمن الصناعي بمصطلح السلامة المهنية لعموميته لأكثر من مجال الصناعة، غير أن مدلول عبارة الأمن بقي هو ذاته ففي تعريف له يقال أن الأمن الصناعي (هو الأداء الآمن في بيئة ومكان العمل)[2] .

وعليه يمكن تناول التعريفات المتنوعة له فيما يلي :

أولا : تعريف الأمن الصناعي في الفقه

ليس هناك من تعريف جامع ومانع في الفقه لمصطلح الأمن الصناعي رغم اجتهاد الفقهاء القانونيين والاقتصاديين والإداريين وعلماء الاجتماع في إعطاء تعاريف مختلفة له من حيث الأساس الذي اعتمد عليه كل تعريف ولكنها تدور حول نفس المحور وهو الحماية لوسائل الإنتاج بما فيها العامل من الأخطار التي تهدد المنشأة سواء كانت

---

[1] -النشرة الدورية للصحة المهنية – المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية – وزارة العمل والشؤون الاجتماعية – العدد الثاني – كانون الأول – 2007 ص 2.

[2]- زكريا طاحون – السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل – بدون دار نشر – 2002 - ص 18 .

هذه الأخطار متوقعة أو غير متوقعة وإعطاء هذه التعاريف هو من أجل التوعية العمالية ومن أجل الحيطة من وقوع أخطار تهدد الأمن والاستقرار في الحياة المهنية للعامل في المنشأة الصناعية أو الهيئة المستخدمة[1].

فيتحدد مفهوم الأمن الصناعي والسلامة المهنية في توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأدوات العمل، ونختار من بين هذه التعريفات ما يلي: :

{ هو مجموعة الإجراءات والتدابر الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية **}**[2]

وفي تعريف آخر:

{هو مجموعة الأساليب والجهود الهندسية والتنظيمية التي يجب أن تتخذ لمنع أي عمل مقصود أو غير مقصود قد يؤدي إلى عرقلة استمرارية الإنتاج في المنشأة تحت كافة الظروف والتقليل وحصر آثار أي إصابة قد تحدث **}**[3]

و في تعريف آخر:

{ أن الأمن الصناعي ما هو إلاّ مجموعة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمنشآت وسلامتها مع استمرار أكبر قدر من الإنتاجية في كل الظروف**}**[4]

وفي تعريف آخر :

{ هو العمل على تقليل الحوادث الصناعية وتكاليف الإصابات الناتجة عنها والتي تتناسب طردا مع عدد الحوادث والإصابات وذلك بغرض حماية العمال وزيادة الكفاية الإنتاجية **}**[5]

وعرف أيضا :

{ بأنه حماية وسائل الإنتاج من أخطار الصناعة **}**[6]

---

[1]– سمير عبد السميع الأودن – الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي- الفتح للطباعة والنشر – الطبعة الأولى – الإسكندرية – جمهورية مصر العربية – ص 382 .

[2]- نبيل عبد العزيز – التخطيط لمواجهة أخطار التهديد بالقنابل – الندوة السابعة للأمن الصناعي – الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي بالجبيل الصناعية – المملكة العربية السعودية – 1408 هـ- ص 5 .

[3]- السيد رمضان – حوادث الصناعة والأمن الصناعي – الإسكندرية - مصر- المكتب الجامعي الحديث- 1984- ص 88.

[4] - عباس أبو شامة - الأمن الصناعي – الرياض - 1999 - ص 29 .

[5]- زكي بدوي – الأخطار المترتبة على إصابات العمل وأهداف الأمن الصناعي – جمعية إدارة الأعمال والعلاقات الصناعية – القاهرة – 1960 ص 115 .

[6]– علي محمود علي المبيض - تقييم برامج الأمن الصناعي مع التطبيق على صناعة تكرير البترول – رسالة ماجستير – جامعة عين شمس – القاهرة – ص 35 .

يلاحظ من كل هذه التعريفات السابقة أنها تركز على حماية وسائل الإنتاج البشرية والمادية وعلى وسائل الحماية الهندسية والمقصود بها الشروط والمواصفات الفنية التي يفترض توفرها في مكان العمل والتي تتلاءم مع تحقيق هدف الحماية من الأخطار والإصابات بالإضافة إلى وسائل الحماية القانونية من التشريعات والنظم والقرارات التي تكفل هذا المبدأ وتعيين أهداف هذه الحماية سواء بالنسبة للإنسان أو الممتلكات من أجل الوصول بالمنشأة إلى أحسن إنتاجية لذلك يمكن القول رغم الانتقادات الموجهة لهذه التعاريف أنها تجمع أهم العناصر التي توضح أهمية توافر الأمن وأهدافه في المنشأة الصناعية وهو الغرض المرجو من إعطاء تعريف.

يمكن أيضا وبناءا على ذلك التفكير في أهمية توفر الأمن الصناعي في المنشأة الصناعية مقارنة بأهمية الأمن ككل في توفير الاستقرار والراحة فهو يعتبر الوسيلة الوقائية التي لا غنى عنها في المنشأة لتحقيق الأهداف الخاصة بضمان استمرارية إنتاجية العمال بالصورة التي تكفل انتظام معدلات الإنتاج واستمراريتها وتظهر أهمية الأمن الصناعي واضحة في تفاوت إنتاجية بعض المؤسسات والمنشآت الصناعية التي تجعل من الأمن أولوية الأولويات من جهة ووظيفة مشتركة بين العمال والإدارة وبين بعض المنشآت التي تهمل في ذلك رغم حيازتها لنفس الآلات ونفس الكفاءات العمالية غير أن بيئة العمل من حيث توفير الأمن الصناعي تحدث الفرق بشكل واضح من حيث الإنتاجية ومن حيث نفسية العمال وقدراتهم على العمل بكل راحة[1] ، وتتمثل أهداف الأمن الصناعي فيما يلي :

1-وقاية مقومات الإنتاج البشرية من الأضرار الناشئة عن مخاطر العمل وظروفه

2-توفير الاحتياطات اللازمة التي تكفل بيئة عمل آمنة .

3-حماية مقومات الإنتاج المادية .

وتتلخص الوسائل المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف في :

---

[1]- محمد منذر النحاس - دور منظمة العمل العربية في مجال النهوض بالسلامة والصحة المهنية - وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة – سلسلة الدراسات الاجتماعية – إصدار المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل و الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي البحث الثالث – ب–1996 - ص 102 .

- تكييف العامل مع العمل وذلك عن طريق تكييف المعدات وتدريب العاملين عليها مما يقلل من حدوث إصابات .
- تحسين ظروف العمل .
- التفتيش وإصلاح الأعطال واتخاذ الإجراءات الأمنية
- الاعتماد على البحوث والدراسات الفنية والتقنية والنفسية في إصلاح بيئة العمل.
- إعداد البرامج التدريبية[1].

ثانيا : تعريف الأمن الصناعي في التشريع

تمثل الحماية من الأخطار على اختلاف أنواعها والمقررة بمقتضى القانون مناط توفير الأمن للعامل وذلك بالعمل على تخفيف الأضرار والوقاية منها وتفاديها ومعالجتها من قبل المستخدم والدولة معا بمقتضى الحماية الاجتماعية وعليه فإذا كان مدلول الأمن الصناعي هو حماية وسائل الإنتاج فإن القانون قد حدد وسائل الحماية بشكل مستفيض امتد هذا المدلول ليشمل أنواع المخاطر ووسائل الوقاية منها والإجراءات المطبقة بخصوصها سواء تعلق ذلك بالطاقة البشرية أو المادية في المنشأة مما يجعل التشريع يعزف عن إعطاء تعريف للأمن الصناعي ويكتفي باستعمال مصطلح الأمن أو أمن العمال في كافة التشريعات المقررة لهذا الالتزام وتحديد الوسائل والإجراءات المتخذة لتحقيقه[2].

الفرع الثاني

تعريف السلامة المهنية

تتفرع السلامة المطلوب تحقيقها للعامل إلى فرعين هما السلامة البدنية (الجسدية) والسلامة النفسية وقد عبر عنها القانون الجزائري باستعمال عبارة " الوقاية الصحية"

1- محمد منذر النحاس - المرجع السابق - ص 103 .
2- المادة 66 من الدستور الجزائري ، المواد 5 و77 و94 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

في أغلب القوانين المنظمة لهذه المسألة مع استعمال عبارة السلامة في بعض النصوص[1].

لقد كفل كل من الدستور والتشريعات والقواعد العامة لقانون العمل الجزائري الحق في السلامة كما سبق الذكر، إذ تعتبر السلامة من أهم المعطيات الاجتماعية للأشخاص.

وبصفة عامة كانت ولا تزال ركيزة الفقه والقضاء في اتجاه تحول المسؤولية المدنية من جزاء للمسؤول إلى ضمان للمضرور[2] ويعود ذلك إلى تطور الثورة الصناعية والتكنولوجية الحديثة إذ أصبح الإنسان كقوة أساسية في علاقات العمل أكثر عرضة لمواجهة المخاطر[3].

ففي تعريف لمنظمة الصحة العالمية لمفهوم الرعاية الصحية أنها:

{ حالة السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة ليست مجرد الخلو من المرض أو العجز}[4]

يتضح من هذا التعريف أن السلامة التي يجب أن تكفل للعامل ليست فقط البدنية والنفسية إنما تمتد إلى الرعاية الاجتماعية الأمر الذي يدعو إلى وقفة لتوضيح أن الرعاية الاجتماعية وإن كانت لصيقة بمفهوم السلامة إلاّ أنها ذات طبيعة خاصة ونظام قانوني خاص في قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري، مما يدعو إلى القول أنها تخرج عن مضمون هذه الدراسة وسأكتفي هنا بدراسة السلامة الجسدية والنفسية المكفولة للعامل بمقتضى القانون فيما يلي :

أولا : السلامة الجسدية

1– في الفقه :

تتضمن السلامة الجسدية الخلو من الأمراض المهنية والحماية من الحوادث، وقبل التطرق لشرح ذلك نوجز بعض التعاريف لمفهوم السلامة .

فتعرف السلامة والصحة المهنية على أنها :

1– المادة 66،69 من الدستور الجزائري والمواد 1 و3 والمواد 12 وما بعدها من القانون 88-07 .

2 - رضا محمد جعفر - رضاء المضرور بالضرر وأثره على الحق في التعويض- دار الجامعة الجديدة للنشر – الإسكندرية – القاهرة - 2005 – ص 43 .

3- سعيد سعد عبد السلام - الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل – كلية الحقوق جامعة المنوفية – الطبعة الأولى - بدون دار نشر- ص 11

4- منظمة الصحة العالمية – الرعاية الصحية الأولية- سلسلة الصحة للمجتمع رقم 16 جنيف 1985 ص 4 و5.

{ حماية العاملين من إصابات ناجمة عن حوادث ذات صلة بالعمل}[1]
وأنها: { خلوهم من أمراض بدنية ونفسية ذات صلة بالعمل}[2]
يتضح من التعريفين السابقين أن الاهتمام منصب أساسا على الصحة البدنية والنفسية للعامل من الأمراض والحوادث متى كان العمل سببا لها، متجاهلين مصادر هذه الإصابات و أنواع المخاطر وأسبابها .
كما عرفت السلامة بأنها:
{ الحالة التي يكون فيها الإنسان آمنا وبعيدا عن الخطر والإصابة والضرر}[3]
الملاحظ في هذا التعريف عدم التركيز على واجب الحماية من قبل الهيئة المستخدمة للعامل والاكتفاء بالحالة العامة التي يجب أن يتمتع بها العامل في مكان العمل .
وتتضمن السلامة الجسدية مفهومان هما– الصحة المهنية– أي الخلو من الأمراض و– السلامة المهنية – التي تعنى بتنظيم العمل من أجل الحماية من وقوع حوادث[4].
من خلال التعاريف السابقة يتضح بأن أهداف السلامة المرجوة بموجب قوانين العمل والتشريعات المنظمة لها لا يمكن الوصول إلى أعلى مستوى لها إلاّ باتخاذ المقومات التالية :

1– تحليل أساليب الأداء والمعدات المستخدمة لغرض التنبؤ بالمخاطر والمشاكل المحتملة وبالظروف التي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة ، لغرض السيطرة عليها[5].

2– تحديد إجراءات السلامة والصحة المهنية العامة للعاملين وكذلك الإجراءات الخاصة بكل وظيفة أو مهنة وتوفير معدات ومستلزمات الوقاية الشخصية الخاصة بكل وظيفة أو مهنة وإلزام العاملين بها [6].

3– وضع نظام تقارير للتبليغ عن الحوادث وتحديد مواقعها وتحليل أسبابها[1].

1- سعاد نايف البرنوطي – مرجع سابق - ص 467 .
2- نعمان كامل – السلامة العامة والأمن الصناعي - بدون دار نشر- ص 8 .
3- نعمان كامل - المرجع السابق - ص 9 .
4- نادر أحمد أبو شيخة – مرجع سابق - ص 320 .
5- المرسوم التنفيذي رقم 01- 341 المحدد لتشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية و صلاحياتها وتسييرها المواد من 4 إلى 9 الصادر في 28-10- 2001 ج ر عدد 64 لسنة 2001 .
6- القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الصادر في 26-01-1988 ج ر عدد 4 لسنة 1988.

4- وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع كحالات الحريق مثلا [2].

5- نشر الوعي الوقائي بين العاملين من خلال إعداد برنامج تثقيف وتوعية [3].

6- تدريب جميع العمال على إجراءات السلامة المهنية واستخدام معداتها [4].

7- توفير الخدمات الطبية اللازمة لضمان الصحة الجسمية والنفسية للعامل.

8- توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة للعمال من خلال إشاعة العلاقات الإنسانية في العمل.

9- وضع نظام للتفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية والصحية [5].

10- النظر إلى وظيفة السلامة المهنية بأنها من الوظائف الأساسية للمنظمة وبالتالي قد يكون من الضروري إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة للسلامة والصحة المهنية تشرف على تطبيق برنامج السلامة ونظمها وإجراءاتها وتقديم المساعدة للرؤساء والمشرفين والعاملين الآخرين في كل ما يتعلق بالسلامة في العمل[6].

---

[1]- المرسوم رقم 231/85 المؤرخ في 1985/08/25 المجدد لشروط تنظيم التدخلات والإسعافات وتنفيذها عند وقوع الكوارث وكذلك المرسوم 232/85 المؤرخ في 1985/08/25 المتعلق بالوقاية من أخطار الكوارث .الصادران في ج ر عدد 36 لسنة 1985 .

[2] - المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 1991/01/19 المتعلق بقواعد الحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ج ر عدد 4 .

[3]- المواد 19 وما بعدها من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحة والأمن وطب العمل والمادة 7 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

[4]- المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية والمؤرخ في 07-12-2002 .

[5]- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 1991/01/19 المتعلق بقواعد الحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

[6]- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 1996/06/05 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ، وكذلك المرسوم رقم 311/01 أو 341 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس الفعالية والمنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها .

2- تعريف السلامة في القانون :

لم يعن المشرع الجزائري بإعطاء تعريف للسلامة الجسدية باعتبار أن الاهتمام بمقومات وموجبات هذه الرعاية مكفول بموجب القانون وأن مفهوم السلامة لاتساعه واختلاطه بمفاهيم أخرى جعل القانون يعزف عن تعريفه تاركا ذلك للفقه .

كما يلاحظ أن القوانين التي تقرر الرعاية من أجل السلامة تتسم بأنها قواعد آمرة وملزمة وأن مخالفتها يعرض للمساءلة القانونية[1].

واكتفت هذه القوانين بتحديد مجال تطبيق هذه القوانين فبينت :

1- هدف القانون المتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

2- تعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة.

3- الاهتمام بهذه الوسائل والإجراءات باعتبارها تدابير وقائية وليست علاجية[2].

كما ذهبت هذه القوانين إلى إنشاء الهيئات واللجان والمفتشيات من أجل تفعيل هذه التدابير بشكل جدي وكذلك اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى كل مؤسسة مستخدمة[3] والمجلس الوطني للوقاية الصحية وغيرها من الجهات المكلفة بتفعيل مراقبة وتفتيش العمل، وهو ما سنتعرف على تفاصيله في دراسة وسائل الوقاية من الأخطار .

وتجدر الملاحظة أن أهداف الرعاية الصحية والسلامة المهنية متى حققت حماية العامل من الأخطار والحفاظ على الوسائل المادية للإنتاج من التلف أو الخسارة فإنها تحقق الأهداف المسطرة والمتفق عليها عالميا في مجال السلامة المهنية.

---

[1]- لوضوح أحكامها في الغالب الأعم، ولاستقرار القضاء في تفسير نصوص قانون العمل على تغليب مصلحة العامل عامة في كل النصوص التي تتسم بالغموض .

[2] - عبد الله مبروك النجار – المرجع السابق – ص 86 .

[3]- المادة 23 من القانون 07/88 السالف الذكر .

ثانيا : السلامة النفسية

الصحة النفسية هي:

{ تلك التي ترتبط بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه وهذا يؤدي به إلى التمتع بحياة خالية من الاضطرابات وسلك سلوك معقول يدل على اتزانه الانفعالي والعاطفي والعقلي في ظل مختلف المجالات وتخت تأثير جميع الظروف **}**[1]

وعرفت منظمة الصحة العالمية التابعة للأمم المتحدة السلامة النفسية على أنها:

{ تكييف الأفراد مع أنفسهم ومع العالم عموما مع حد أقصى من النجاح والرضا والانشراح والسلوك الاجتماعي السليم والقدرة على مواجهة حقائق الحياة وقبولها **}**[2]

من خلال هذه التعريفات يتضح لنا دور التوافق العام للفرد كأساس للصحة النفسية التي تتأثر بالعوامل الجسمية كالخلو من الأمراض وسلامة الجهاز العصبي والنفسية المرتاحة لخلوها من الصراعات والاضطرابات النفسية والاجتماعية والظروف المحيطة بالفرد العامل حتى تضمن هذه المقومات للفرد العامل الاتزان والسعادة والرضا ومنه المردود الإنتاجي المتوخى من عمله .

يقول أحد الفقهاء أن العلم الذي يختص بالعامل اليدوي ويبحث مشاكله حديث[3] وأن علم الأنتربولوجيا الذي يبحث في دراسة الإنسان رغم حداثته إلاّ أن التطورات العلمية الحديثة أفرزت ما يعرف بعلم النفس الصناعي باستخدام الأساليب الجديدة في علم النفس التجريبي والقياسي لحل مشكلات الصناعة ومنها اضطرابات العمال والتوجيه المهني ودراسة الطبيعة البشرية فيما يتعلق بإصابات العمل وحوادث الصناعة وزيادة الكفاية الإنتاجية ، وقد كان من الرواد الأوائل في هذا الميدان فردريك ونسلو تايلور (frederick winslow taylor) الذي ركز اهتمامه على اختيار أصلح الأفراد للعمل وأوجد مجموعة من المبادئ تهدف إلى إتقان العمل بأفضل طريقة وبأقل مجهود[4].

---

[1]- أحمد سعد محمد جلال - الصحة النفسية بين عمال القطاعين العام والخاص - دراسة مقارنة – رسالة ماجستير – جامعة عين شمس– قسم علم النفس – القاهرة جمهورية مصر العربية - ص 54 .

[2]- منظمة الصحة العالمية 1967 .

[3]- عبد الله بدر عبد الله – المرجع السابق – ص 11 .

[4]- المرجع السابق - ص 12 .

ثالثا : موقف المشرع الجزائري :

إن المشرع الجزائري لم يأت على تفصيلات ولم يتطرق إلى شرح السلامة النفسية ولا المعنوية التي تم ذكرها في نصوص القانون لذلك نحاول حصر ما ذكر في القانون فيما يتعلق بالسلامة النفسية في سبيل توضيح الإطار الذي وضعه المشرع لها.

إن الحماية المقررة قانونا للسلامة النفسية أو المعنوية[1] هي حق مكفول للعامل بالإضافة إلى حفظ الكرامة من الإهانة والتهميش والظلم وغيرها من العوامل التي تؤثر على العامل من الجانب النفسي إذ نصت المادة 6 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل:

(*يحق للعامل أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي :*

- التشغيل الفعلي .
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم)

إن القانون لم يقرر تشريعا خاصا بالحماية القانونية للعامل في نفسيته واكتفى ببعض النصوص التي تكفل بعض أنواع الحماية التي تقرر بشكل أو بآخر على نفسية العامل وسمكن وصفها بالخصوصية التي تكفل التوازن النفسي المطلوب حماية للعامل مثل المادة 4 من القانون 07/88 التي تنص على :

(يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم)

من خلال هذا النص يتبين كيف أن المشرع اهتم بالخصوصية في مكان العمل كأحد عوامل الرعاية الصحية المادية والمعنوية في مكان العمل بالإضافة إلى ضمان تجنب الاكتظاظ والازدحام كعامل نفسي منصوص عليه في المادة 4 من القانون 07/88 والأخذ بعين الاعتبار للتفاوت في الطاقة بين العمال وبينهم وبين العمال القصر

[1]- كما اختار أن يسميها كل من القانون الأساسي العام للعامل سابقا والقوانين العمالية لاحقا .

والعاملات النساء ما يعتبر من قبيل الحماية المعنوية طبقا لمواد11 و12 التي تجعل من أهداف طب العمل الترقية والحفاظ على راحة العمال البدنية والعقلية .

كذلك المادة 5/12 الإمكانيات النفسية والقدرة الفزيولوجية تؤخذ بعين الاعتبار في تكييف العامل مع منصب عمله، وفي إنقاص ساعات العمل في الأعمال الخطيرة عن المستوى المطلوب لمدة العمل في الأعمال العادية حفاظا على نفسية العامل وقدراته الذهنية والعقلية نظرا للمجهود النفسي المضني الذي يبذله بالإضافة إلى المجهود البدني من أجل الوقاية من وقوع خطر أو ضرر على نفسه أو على العمال أو على الآلات أو المنشأة بصفة عامة[1] .

وبغض النظر على الاطمئنان الذي يؤثر على نفسية العامل فإن السلامة النفسية يمكن أن تظهر من خلال استعمال الألوان في مكان العمل ومستويات الإضاءة الرطوبة الحماية من الشرود الذهني وعدم التركيز والانتباه مما يحقق الرضا الوظيفي ومنه السلامة النفسية .

استعمل المشرع عبارة – كل الأضرار الأخرى – التي تتضمن أيضا مفهوم الضرر المعنوي الذي يمكن أن يصيب العامل بسبب مهنته، كما يتضح أن عبارة كل الأضرار الأخرى تفسح المجال للتوسيع من ضمان أكبر دائرة للأضرار التي قد تظهر في بيئة العمل .

أما ما يوجه من انتقاد للمشرع الجزائري في هذا الصدد هو معاملة الإنسان معاملة الآلة إذ أن مجمل النصوص التي تتعلق بالحماية المقررة له تأخذ طابع إلزامي من حيث التنفيذ ذلك أنها لا تعترف بالتمايز في القدرات والإمكانيات بين عمال الطبقة الواحدة ليس من حيث العلاوات والترقيات إنما من حيث الجانب النفسي الذي يجب أن يحظى كل عامل فيه برعاية خاصة تختلف من عامل لآخر حسب قدراته الذاتية والنفسية .

ولعل من أهم العوامل التي يجب الاهتمام بها شرحا للحق في الحماية المعنوية التي نص عليها الدستور والقانون كما سبق الذكر ما يلي :

[1] - المادة 4 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11-01-1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل – ج.ر عدد 3 لسنة 1997 .

1- ضرورة الاهتمام بظروف العمال الاجتماعية والنفسية حتى خارج مكان العمل.
2- ضرورة إعداد برنامج يومي للعمل المتميز ببعض الترفية والتشويق الذي يقطع ملل العمل المتواصل (كسماع الموسيقى أثناء وقت الراحة اليومية).

إن الاهتمام بالعنصر البشري في العمل خاصة في الأماكن الخطرة ليست فقط بالقيام بحفظ الأمن بالصورة التي أطرها القانون بمجموعة من النصوص إنما هي الاهتمام بالكائن البشري باعتباره عنصر من عناصر الإنتاج لتحقيق الكفاية الصنعية من جهة وباعتبار أنه يقدم لهذه الكفاية ثمنا غاليا من صحته وسعادته مهما كان مقابل ذلك إلاّ أن حياته المعنوية لا تقاس بثمن ولكنها تقاس بتوفير الراحة النفسية والرضا من جهة ثانية.

ومعالجة المشاكل النفسية كالإحباط والفشل والاضطراب وإشباع الرغبات والميول عن طريق اختيار العمل الذي يتلاءم مع قدرات العامل وإمكانياته والتأكد من فكرة التكيف المهني للعامل مع منصب عمله الأمر الذي يعود عليه بالاتزان ومنه الفعالية في الإنتاج .

ومن كل ما سبق نضع أيدينا على افتقار القانون الجزائري للعمل على قواعد تنظيمية تبيين كيفيات ممارسة الحق في الحماية النفسية والمعنوية المنصوص عليها في النصوص العامة ، خاصة فيما يخص العمل في مجال الأعمال الخطيرة ما يجعل العمال أكثر عرضة للتوتر والتعصب مما يؤثر على العامل بشكل مباشر ويجعل التأكيد على ضرورة الاهتمام بوضع إطار قانوني لذلك أمرا ملحا بعد مقارنته بالإطار القانوني الموضوع للسلامة الجسدية .

وليس هناك من شك في أن الرعاية الصحية الجسدية والاجتماعية للعمال تؤثر بشكل كبير على معنوياتهم وعلى أدائهم الوظيفي إلاّ أن ذلك لا يعد كافيا بالنسبة لباقي العمال الذين يمكن أن يكونوا يعانون من اضطرابات نفسية قد يكون العمل سببا لها أو عاملا مساعدا لأسباب أخرى لكنها ذات تأثير كبير على نفسية العامل مما يوجب معه العمل على معالجتها في إطار قانوني وليس تطوعي .

فالتعاطف مع مثل هذه الحالات التي تعاني من اضطرابات نفسية لا يكفي لتسوية الوضعية المهنية للعامل وإدراجه تحت خانة العمال المكفولين بالحماية القانونية كي لا

يضيع عليه حقه في التعويض في حال وقوع ضرر بل يجب وضع إطار قانوني تنظيمي خاص لمثل هذه الحالات الأمر الذي يفتقر له التشريع الجزائري لحد الآن .
خاصة أن علاقة التبعية التي تجمع بين العامل ورب العمل تجعل العامل أكثر عرضة للمساس بحقوقه المترتبة له عن حماية حياته الخاصة[1] وتوفير وسائل الراحة المعنوية له في غياب الإطار القانوني والتنظيمي لهذه الحماية مما يوجب وضع ضمانات تشريعية لحماية حياة العمال وما يترتب عنها من استقلالية عن الحياة المهنية بموجب القانون وعدم الاكتفاء بالنصوص العامة.

[1] - صلاح محمد أحمد دياب – الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة- دار النهضة العربية – القاهرة- 2007 – ص 178.

المطلب الثاني

إدراج مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل ضمن التشريعات الوطنية ذات الصلة بقانون العمل

تميز التشريع الوطني منذ الاستقلال إلى الآن بمحاولاته الدائمة لمواكبة التطورات الاجتماعية والاقتصادية والدولية الحاصلة من حوله، في شتى القطاعات ومحاولته للتحديث والتحيين والإصلاح لمنظومته القانونية كلما اقتضى الأمر ذلك فالتحولات الكبرى في مسار الدول ترسمها علاقة الدولة بالمجتمع الدولي ومدى تأثرها به فضلا على احترام مبدأ سيادة الدول ، كما تفرضه أيضا هيئة الأمم المتحدة في كثير من المحافل الدولية على حسب الاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها وقبولها من طرف تلك الدول ما يفرض عليها دائما إصلاح منظوماتها القانونية بما يتماشى مع تلك الاتفاقيات[1] .

بناءا على ذلك تميزت النصوص القانونية المتضمنة لمبدأ ضمان الأمن والسلامة للعامل بالأصالة والحداثة معا في منظومة شاملة وفي نصوص مختلفة عامة وخاصة تميزت بالحرص على ترسيخ المبدأ في كافة فروع القوانين التي تربطها علاقة بتنظيم العمل وتعيين حقوق وواجبات العامل والمستخدم لترسيخ مبدأ حماية العامل وتوفير الأمن والسلامة له في مكان عمله وذلك من منطلق حماية معصومية الجسد كخيار لا حياد عنه من جهة ومن جهة ثانية لارتباط الإنسان العامل بتلك الفروع المنظمة للعلاقات البشرية بعضها ببعض ومن جهة ثالثة لمواكبة التطور الدولي والعالمي في مجال حماية وترقية الإنسان .

وعليه نجد فروع كثيرة من القانون اهتمت بهذا المبدأ ونصت عليه بصور مختلفة ومتنوعة وفي نصوص عامة وخاصة نقتفي أثرها في هذا المطلب ابتداء بالقانون المدني انتهاء بقانون الصحة .

---

[1] - محمد طيبي - مداخلة - بعنوان الجغرافية السياسية لإصلاحات معالم التحديث والتطوير في الجزائر - الملتقى الدولي حول الإصلاحات السياسية في الجزائر (المسار والأهداف) 10-11 في 06-2013 – النادي الوطني للجيش – ببني مسوس الجزائر و لمين شريط - مداخلة بعنوان بعض مظاهر التأثير القانوني للمحيط الدولي في عملية التحول الديمقراطي الصفحات من 113 إلى 154 .

الفرع الأول

ضمان أمن وسلامة العامل في القانون المدني الجزائري

تحتل المسؤولية المدنية في القانون المدني بصفة عامة موقع الصدارة في الدراسات الفقهية، والنصوص التشريعية فالمسؤولية هي حالة الشخص الذي ارتكب أمرا يوجب المؤاخذة[1]، وهذه المؤاخذة يمكن أن تكون من طرف المجتمع كله أو فردا فيه سواء كان ذلك الشخص طبيعيا أو اعتباريا وسواء كانت المؤاخذة ناتجة عن اتفاق أو أوجبها القانون .

وعليه فإذا كان ما أتاه المرء مخالفا لقاعدة قانونية كأن يؤتي أمرا يسبب ضررا للغير أو يخالف اتفاقا يؤذي به غيره أو يمتنع عن عمل مأمور به لفائدة غيره كما هو الحال بالنسبة لمسؤولية المستخدم تجاه العامل في إطار ضمان أمنه وسلامته فإن ذلك يرتب مسؤولية قانونية قد تكون تقصيرية أو عقدية أو جزائية في حال تجريم ذلك الفعل قانونا وفي الحالة الأخيرة نكون أمام عقوبة محددة وحق عام يتم اقتضاؤه وفق الإجراءات الجزائية وقانون العقوبات .

أما إذا كانت المسؤولية مدنية تقصيرية كانت أو عقدية فاقتضاء الحق يكون أمام القضاء المدني ووفق الإجراءات المدنية مما يوجب إلقاء الضوء على رؤيا القانون المدني لهذا النوع من الالتزامات خاصة إذا كان هناك إجماع على أن بعض مبادئ نظرية الالتزامات التي لا زالت تطبق على جوانب علاقات العمل إلى يومنا هذا وأن هذه الالتزامات تشكل مسؤولية تقصيرية [2].

ويعتمد أساس المسؤولية المدنية في الأضرار التي يسببها الشخص أو الشيء أو الحيوان للغير، مهما كان هذا الضرر صغيرا أو كبيرا وبغض النظر عن أهميته سواء كان موجودا أم لا، وسواء كان تافها أو معتبرا وبغض النظر ما إذا كان مرتكب الفعل الشخص ذاته وهو ما يعرف بالمسؤولية الشخصية أو قام به من هم تحت كنفه وهو ما يعرف بمسؤولية متولي الرقابة أو قام به التابع وهو ما يعرف بمسؤولية المتبوع عن

---

[1] - محمود جلال حمزة – مرجع سابق- ص 11.

[2] - أحمية سليمان – مرجع سابق- الصفحات 62 ، 190 .

أفعال تابعه أو كان الضرر بسبب شيء غير حي موضوع تحت الحراسة وهو ما يعرف بالمسؤولية عن الأشياء غير الحية أو قام به حيوان وهو ما يعرف بالمسؤولية الناشئة عن فعل الحيوان[1].

أما مسؤولية المستخدم الناشئة عن عقد العمل أو عن القانون في حال الإخلال بالتزامات العمل فقد مرت في تطورها بعدة مراحل تندرج ضمن المسؤولية القائمة على الخطأ الواجب الإثبات تارة، أو على المسؤولية القائمة على الخطأ المفترض تارة أخرى أو على أساس تحمل التبعة أو على المسؤولية الموضوعية القائمة على الضرر[2] في حالات أخرى ،أو المسؤولية على أساس المخاطر.

ويعد عقد العمل من العقود المسماة طبقا للقانون المدني غير أن تنظيمه يخضع لقانون العمل فيما يتعلق بتنظيم العمل والأجر[3] وعنصر التبعية الذي يعد ركنا أصيلا لهذا النوع من العقود وما يترتب على ذلك من التزامات متبادلة بين العامل ورب العمل

وذلك لا يمنع من تطبيق القواعد العامة للعقود فيه من حيث تعديله وتنفيذه وانقضائه بالإضافة إلى تطبيق النصوص الخاصة به كلما وجدت وهذا الانسلاخ لعقد العمل عن القواعد العامة لم ينزع صفة التعاقد وتطابق الإرادتين في العقد وفق ما تضمنه قانون العمل من قواعد خاصة .

وعليه يكون المستخدم مسؤولا مسؤولية مدنية إذا تجاوز حدود التزاماته المقررة في ذمته سواء كانت اتفاقية أو قانونية خاصة إذا استتبعها ضرر يكون فيه للمضرور حق المطالبة بالتعويض .

وبما أن تلك الحقوق تتمتع بما يعرف بالحماية القانونية فإنه يلزم المتسبب على أي حال بتعويض المضرور طبقا لتلك القواعد الخاصة وطبقا للمادة 124 من القانون

---

[1] - محمد نصر الدين منصور – ضمان تعويض المضرورين بين المسؤولية الفردية واعتبارات التضامن الاجتماعي- دار النهضة العربية – القاهرة – 2001 - ص 5 .

[2]– سعد السعيد المصري– المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل – دراسة مقارنة – رسالة ماجستير – جامعة القاهرة – كلية الحقوق – ص 297 .

[3] - رغم أن القانون قد خص أجور العمال بقواعد خاصة يتجلى ذلك على سبيل المثال في إقرار حق الأسبقية في الأجر وحق الامتياز في الحجز على أموال رب العمل لاستحقاق الأجر واستثناء الأجر من إمكانية الحجز عليه، المواد 89،90 من القانون 90–11 والمواد 639،683،775،777 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

المدني الجزائري التي ما فتئت تصلح كأساس لتعويض المضرورين بما فيهم العمال عما يصيبهم من أضرار جراء تنفيذ العمل[1].

ويكون الأمر في غاية الأهمية من حيث الحماية إذا كان الإخلال بالالتزامات منبثقا عن عقد العمل ومتعلقا بالالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل ، هذا التعويض الذي يخضع دائما في تقديره للسلطة التقديرية للقاضي وفق المواد 131 و182 و 182 مكرر[2] من القانون المدني الجزائري.

غير أن الخطأ البين هو الخطأ الذي يبنى على فعل التعدي والإدراك وهما ركني الخطأ الذي تبنى عليه المسؤولية على العمل الشخصي والذي بقي ردها من الزمن أساسا لتعويض العامل عن الإخلال بالتزام بضمان السلامة إلاّ أنها أثبتت فشلها كأساس للتعويض لسهولة إثبات أن الخطأ ليس خطأ رب العمل رغم ثبوت وقوع الضرر بسبب العمل .

وفقا لذلك فقد كانت مسؤولية رب العمل تعتمد على الخطأ الشخصي ثم تحولت إلى المسؤولية عن الأشياء غير الحية طبقا لنص المادة 138 وما تبعها من اجتهادات قضائية[3].

ثم تحولت على أساس الخطأ المفترض كأساس للمسؤولية إذ يكفي لتحملها وقوع الضرر غير أنها ما فتئت أن تعرضت للنقد هي الأخرى لثبوت إمكانية وقوع الضرر بسبب أجنبي أو بسبب العامل مما يحرمه من التعويض باعتبارها أسبابا جدية للإعفاء من المسؤولية ، الأمر الذي جعله هو الآخر غير صالح كأساس لتحمل المسؤولية عن الأضرار التي تصيب العامل بسبب عمله .

أما المسؤولية على أساس الضرر الذي يعتبر مناط التعويض فإنها تقوم حتى ولو لم يثبت وقوع الخطأ بينما لا تقوم المسؤولية لمجرد الخطأ بدون ضرر أما إذا تم قطع العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر لسبب أجنبي فإنها لا تقوم المسؤولية أصلا.

---

[1]- علي فيلالي – مرجع سابق- ص 339 .

[2]- كلما كانت المسؤولية مبنية على دعوى مدنية أساسها الخطأ أو الضرر .

[3]- اجتهاد المحكمة العليا في الملف رقم 48.727 قرار في 1987/06/17 (م .ق العدد 3 لسنة 1991 .ص 22 .23 .) وقرار المحكمة العليا في الملف رقم 215653 قرار في 2000/02/16 (م .ق العدد 1 لسنة 2001 ص .127 .128 .129 .130 .131).

كل ذلك يدعو إلى وجوب إيجاد أساس مختلف لتحمل المسؤولية عن الإضرار بالعامل أثناء تأديته لعمله حتى ولو لم يخطئ رب العمل فظهر ما يعرف بالمسؤولية على أساس الخطر[1].

وتعتبر إصابة العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل والموجبة للتعويض وكانت قواعد المسؤولية المدنية هي السبيل الوحيد لمواجهة تلك الإصابات وإلزام صاحب العمل بتعويضها وكانت هذه المسؤولية في القانون المدني تقوم على أساس الخطأ الشخصي الواجب الإثبات ولا تشمل من الخطأ المفترض إلا المسؤولية عن أفعال الغير[2] .

بذلك فالمسؤولية المدنية لم تكن كافية في معظم الأحيان لحماية العامل إذ يمكن دفعها بإثبات أن الإصابة ترجع إلى سبب أجنبي أو قوة قاهرة أو خطأ المصاب[3].

وقد كان ذلك سببا في لزوم البحث على أساس آخر دون الحاجة إلى البحث في إثبات وقوع الخطأ من صاحب العمل أو من غيره خاصة أن القانون المدني كان يمنح بعض الإعفاءات التي تعود سلبا في كل الحالات على العامل فتحرمه من التعويض وهذه الإعفاءات التي قررها القانون المدني وفق المادتين 125 و 132 منه هي :

1/ القوة القاهرة .
2/ انقطاع العلاقة السببية.
3/ الدفاع الشرعي عن النفس أو المال أو الغير.
4/ التشارك في الخطأ.
5/ الحادث المفاجئ.
6/ خطأ المضرور .
7/ خطأ الغير .
8/ تفادي ضرر أكبر.
9/ الإكراه .

1– رشا عبد القادر رحال – المرجع السابق – ص 70 .
2- علي علي سليمان - المرجع السابق - ص 86 .
3- سمير عبد السميع الأودن – الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانونا -وقضاءا – الفتح للطباعة والنشر – الإسكندرية . ص 5 .

فكل هذه الإعفاءات والاختلافات في أساس المسؤولية عن الأضرار الناجمة إما بسبب عقدي أو تقصيري والتي تصيب العامل لم تعد في الوقت الراهن أساسا للمسؤولية عن الأضرار الناجمة عن إصابة العمل سواء كان سببها حادث أو مرض مهني كما سيأتي بيانه، لأنها لم تعد تحقق للعامل الحماية القانونية المطلوبة ولم تعد تفي بتعويضه بما يتلاءم مع ما أصابه من ضرر وما يمكن أن ينجر عنه من أضرار على الإنتاج وعلى صاحب العمل وعلى المجتمع بأسره .

مما دعا إلى وجوب البحث على أساس جديد لتحمل التبعية ولإقرار هذا المبدأ الخاص بسلامة الجسد دون إلزام العامل بإثبات خطأ الغير وما ينجر عنه من صعوبة وتماطل في الإجراءات ما يعود بالسلب على السير الحسن لدعوى تعويض العامل عن الأضرار التي يمكن أن تصيبه بسبب عدم توفر تدابير لحمايته من مخاطر العمل وفي نفس الوقت دون الإضرار بالمستخدم الذي يعد تحميله لمسؤولية تعويض ضرر لا يد له فيه من قبيل الظلم والإجحاف مما استوجب معه إلزام هذا الأخير ببعض الالتزامات التي تساعد في تحقيق الحماية التي تكون هي أساس تحميل المسؤولية وليس الضرر الذي وقع ، وفي نفس الوقت ظهرت نظرية التأمين لتساهم في حل مثل هذه المعضلة.

وقد بقيت المسؤولية المفترضة أساسا لتحمل المسؤولية عن الأضرار التي تلحق العامل بسبب عمله في القضاء الجزائري أو ما يعرف بالمسؤولية عن الفعل غير المشروع أو عن الأشياء غير الحية وذلك في أحكام المحكمة العليا إلى غاية ظهور قوانين التأمين الاجتماعي فتحولت المسؤولية إلى ما يعرف بالمسؤولية بقوة القانون وهو بداية المرحلة الجديدة في التأمين على الأخطار التي تهدد سلامة العامل .

الفرع الثاني
ضمان أمن وسلامة العامل
في قانون العمل الجزائري

خص المشرع الجزائري منذ الاستقلال مبدأ ضمان أمن وسلامة للعامل بقوانين اجتماعية كثيرة، عامة وخاصة غايتها وهدفها الأساسي هو توفير الحماية اللازمة للعامل في صحته وفي بيئة عمله .

ولم يكتف بالنصوص العامة والتي تعتمد في ضمان أمن وسلامة العامل على مبدأ جبر الضرر في المسؤولية المدنية إنما اعتمد على كفل الحماية الكاملة بدون وقوع ضرر.

وكان أهمها بعد الدستور القانون الأساسي العام للعامل الذي كرس هذا المبدأ في المواد 5 ،8، 9، 10 ،13، 14 ،15 والمواد المتعلقة بالحماية الاجتماعية منه ، والقانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في الباب الثالث منه تحت عنوان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المواد من 241 إلى 302 [1] كما سبق ذكره.

ونجد أنه بعد إلغاء هذه القوانين وحلول قوانين جديدة محلها والتي حافظت على نفس المبادئ وهي مبدأ ضمان المضرور ومبدأ ضمان السلامة الجسدية والمعنوية للعامل وذلك في قانون العمل الجزائري بصفة عامة وقانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل[2] والمراسيم التنفيذية اللاحقة له بصفة خاصة.

إن تحديد مفهوم مبدأ السلامة الجسدية للعامل في قانون العمل الجزائري يعتمد بالأساس على تحديد الأسلوب الذي انتهجه هذا القانون في سبيل تحقيق أهداف الحماية وهو أسلوب نشر الوعي في وسط العمال حول ماهية الأعمال التي يمارسونها وذلك بالشرح المستفيض لأساليب الوقاية من الأخطار وتعيينها عن طريق القانون وليس فقط بنشر التعليمات أو الاتفاقات أو في عقد العمل، ثم أسلوب تعليم كيفية

---

[1]- القانون رقم 12/78 الصادر في 1978/08/05 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ج ر عدد 32 والقانون رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص المؤرخ في 29-04-1975 الجريدة الرسمية عدد 39 .

[2]- الصادر في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ج.ر عدد 17لسنة 1990 .

التعامل مع هذه المخاطر وتوقيها وأخيرا علاجها وتخفيف الخسائر فيها إذا لم يمكن تجنبها.

وقد كان صدور القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بمثابة المخرج الحقيقي من أزمة عدم استقلالية قوانين الحماية لتغطية شاملة لمبدأ الحماية حتى في وجود قوانين التأمينات الاجتماعية لسنة 1983 والذي اتبع منهجا خاصا تناول فيه هذا الموضوع من خلال :

1-تحديد مجال تطبيق قوانين الحماية

2-تحديد القواعد العامة للحماية في مجالات :

أ. الوقاية الصحية

ب. الأمن في وسط العمل

ج. القواعد العامة في مجال طب العمل

د. القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام.

3-تحديد وسائل للوقاية

4-تنظيم وسائل الرقابة والتمويل

5-تحديد العقوبات

و يتميز هذا المنهج الذي سلكه المشرع الجزائري من أجل تحديد مفهوم واضح عن الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل بالاعتماد على أسلوبين :

الأول وقائي : وذلك ببيان الأخطار وكيفية توقيها وفرض الوسائل الوقائية المادية والمعنوية وفرض التكوين في مجال الأخطار وسن قوانين تأخذ بعين الاعتبار تباين الأخطار في مكان العمل.

والثاني علاجي : وذلك عن طريق قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقوانين المتعلقة بطب العمل [1].

[1]- المواد من 12 إلى 18 من القانون 07/88 والمرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة في أماكن العمل والمرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل ، وقانون الصحة والمراسيم التنظيمية والتنفيذية له وقوانين التأمينات الاجتماعية.

فالأسلوب الوقائي غايته منع حدوث إصابات لحماية الإنسان أولا و ترقية الإنتاج ثانيا وحماية الآلة ثالثا وأخيرا وليس آخرا عدم تحميل التبعة دائما لصاحب العمل لاعتبارات منطقية أهمها خطأ العامل والقوة القاهرة.

أما الأسلوب العلاجي فغايته جبر الضرر من جهة وتقليص الأضرار وتفادي الأخطار ووضع حد للخسائر من جهة ثانية.

لذلك لجأ المشرع الجزائري إلى اعتماد كلا الأسلوبين المذكورين في كافة التشريعات التي تخص الحماية العمالية من مخاطر العمل[1].

وذلك من خلال قوانين عامة ومراسيم تنفيذية وتنظيمية سنتعرف عليها أولا بأول في هذا البحث.

فالقوانين التي تناولت هذا الموضوع سنتناولها في حينها باعتبارها المصادر القانونية لهذا الالتزام وبقي أن نذكر أن هذا الالتزام غير مقتصر على قوانين العمل بل إن أهم بنوده مستسقاة من قوانين التأمينات الاجتماعية وفق التفصيل التالي:

فقد صدرت قوانين الحماية الاجتماعية في الجزائر في وقت كان لابد فيه على السلطة من إعادة هيكلة هذه الحماية المقررة للعمال بعد فشل العمل بالقوانين الفرنسية في مجال العمل[2] في امتصاص الصراع بين نقابة العمال الوحيدة آنذاك والمتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA[3]) والتي ناضلت من أجل تبني الاختيار الاشتراكي، وبين مؤيدي هذه القوانين التي وصفت بأنها ليبرالية خاصة أن هذه المرحلة شهدت صراعا حقيقيا بينهما ، حيث تمخض على هذا التمديد قلق وامتعاض لدى نقابة العمال التي رأت في ذلك خطرا حقيقيا على الاختيار الاشتراكي، ما دعا إلى وجوب إصدار قانون اجتماعي وطني من أجل سد الفراغ التشريعي الذي كان يعاني منه قطاع الحماية الاجتماعية في الجزائر من جهة ، ومن أجل اتقاء المنازعات الجماعية وإضرابات العمال التي بدأت تستشري بكثرة في أوساط العمال في ذلك الوقت من جهة ثانية[4].

---

[1] - المادة 12 من القانون 07/88 السالف الذكر.

[2]- والتي مدد العمل بها بمقتضى القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962 الجريدة الرسمية رقم 2 ص 18 باللغة الفرنسية سنة 1963 ، وألغي هذا القانون بمقتضى الأمر 73-29 المؤرخ في 05-07 -1973 ج . ر رقم 62 لسنة 1973 .

[3]- عجة الجيلالي - الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية – النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر- دار الخلدونية 2005 - ص 17 .

[4]- عجة الجيلالي - المرجع السابق- ص 125 و ما بعدها .

ففي هذه المرحلة التي بحثت فيها السلطة على بدائل لتشريعات العمل الفرنسية قامت بـ :

1- إدماج علاقات العمل ضمن نطاق الوظيفة العامة وذلك من خلال القانون 66-133 المتعلق بالوظيفة العامة والأمر 66-183 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية[1].

2- وفي مرحلة لاحقة إدماج علاقات العمل ضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات وذلك من خلال الأمر 71-74 [2].

3- ثم استبدال ذلك الإدماج بالفصل الذي قرره القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 [3].

4- وأخيرا تبني نظام تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال قوانين التأمينات الاجتماعية [4]

وكان صدور هذه القوانين بمثابة الحجر الأساس في تبني نظام الحماية الاجتماعية المتكاملة للعمال وترسيخ حقيقي لهذا المبدأ وقد اتبع في كل تلك القوانين منهجا خاصا ومشتركا تناول فيه هذا الموضوع من حيث:

1- تحديد مجالات لتطبيق قوانين الحماية.

2- تحديد القواعد العامة للحماية .

3- تحديد المجالات الرئيسية للتأمينات .

4- إعادة هيكلة أجهزة تسيير التأمينات الاجتماعية.

5- تنظيم منازعات التأمينات الاجتماعية.

---

[1]- المؤرخ في 02- 06- 1966 الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.

[2] - المؤرخ في 21- 06- 1966 الجريدة الرسمية رقم 55 لسنة 1966.

[3] - المؤرخ في 16-11-1971 الجريدة الرسمية رقم 101 لسنة1971 .

[4]- المؤرخة على التوالي في 02-07- 1983 والمنشورة في الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 وهي:

- القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- القانون رقم 83- 12 المتعلق بالتقاعد .
- القانون رقم 83- 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- القانون رقم 83- 14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .
- القانون رقم 83- 15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .
- القانون رقم 83- 16 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية .

من خلال ما سبق تظهر أهمية التأمين في ترسيخ مبدأ حماية العمال وانطلاقا من ميزات نظام التأمينات الاجتماعية يمكن لنا تحديد معالم رئيسية لهذا النظام ندرجها في ثلاثة محاور هي:

1 : نظام التأمين وعلاقته بالالتزام بسلامة الأشخاص

عرف المشرع الجزائري عقد التأمين في نص المادة 619 من القانون المدني بالقول: *(التأمين عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيرادا أو أي عوض مالي أخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين بالعقد و ذلك مقابل قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن .)*

فقاعدة التأمين هي نتاج لتطور المسؤولية الموضوعية والمسؤولية بقوة القانون دائما في إطار ضمان تعويض المضرورين بغض النظر عن الخطأ وعن إعسار المسؤول أو تقديمه لموجبات الإعفاء من المسؤولية وذلك بظهور الأنظمة الجماعية للتعويض استجابة وتلبية للنداء بوجوب توفير حماية للمضرورين ولزوم تعويضهم عن الأضرار التي تصيبهم وذلك بعد أن تفاقمت هذه الأضرار وانتشرت انتشارا كبيرا وتعاظمت المخاطر التي يتعرض لها الضحايا في عصر يتسم بالتقدم الصناعي الهائل وانتشار الميكنة في شتى مناحي الحياة بل وفي شتى صور النشاط الإنساني[1].

وما يهم من تعريف القانون لعقد التأمين في هذا المقام استخلاص العلاقة بين التأمين والالتزام بضمان سلامة الآخرين ومن بين هؤلاء الآخرين العمال بالمقام الأول باعتبارهم الأكثر عرضة للمخاطر اليومية بسبب الآلة وغيرها ما يوجب التأمين من هذه المخاطر،إذ يتضح أن المسؤولية في هذا السياق هي المسؤولية عن العمل غير المشروع وأن اعتماد نظرية افتراض الخطأ من شأنه أن يحقق بعض الحماية للعامل لكنه لا يحقق التوازن بين وجوب تحمل التبعة و وجوب التعويض .

فالتأمين من هذه الإصابات يعد بمثابة حلقة للوصل بين مسؤولية صاحب العمل ومسؤولية الدولة هذه الأخيرة التي تتحمل المسؤولية بمقتضي مبدأ التضامن الاجتماعي

[1]- محمد نصر الدين منصور – ضمان تعويض المضرورين بين قواعد المسؤولية الفردية واعتبارات التضامن الاجتماعي – الطبعة الأولى – دار النهضة العربية – القاهرة – 2001 – ص 171.

لذلك لجأ أرباب العمل مرغمين إلى اعتماد التأمين على إصابة العمل تماشيا مع نظرية " الغنم بالغرم " إذ تحمل أقساط التأمين أهون من تحمل المسؤولية على أساس الخطأ المفترض خاصة أن تحمل التبعة هي مسؤولية جماعية تتحمل الدولة أغلبها .

فعقد التأمين من المسؤولية الذي بموجبه يؤمن المؤمن له من الأضرار التي تلحق به من جراء رجوع الغير عليه بالمسؤولية التقصيرية حل أغلب المشاكل التي كانت تطرأ أثناء مطالبة العامل بالتعويض في حال وقوع ضرر له بسبب العمل .

ونظام التأمين بصوره المتعددة قد أسهم في ترسيخ وإعلاء مبدأ معصومية الجسد من خلال الالتزام بضمان السلامة في مواجهة الأضرار التي تلحق بالعمال سواء كانت أضرارا مألوفة كالأضرار العادية الناتجة عن الآلات أو المركبات أم كانت مستحدثة ناتجة عن التطور التكنولوجي مثل مخاطر الصناعة والمخاطر النووية ومخاطر التلوث وغيرها وذلك من خلال توفير الوسائل الكفيلة بتحقيق توازن عادل بين مسؤولية محدث الضرر وحق المضرور في جبر هذا الضرر.

وقد ساعد على ترسيخ هذه العلاقة ظهور قوانين التأمينات الاجتماعية الحديثة التي تميزت بالخصائص التالية :

1- استقلالية قانون التأمينات الاجتماعية عن قانون العمل.

2- عدم اشتراط وجود عقد عمل لتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية.

3- اختلاف فئات العمال الخاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية.

4- إلزامية الاشتراك في تأمين إصابة العمل.

2 : نقل مسؤولية المستخدم إلى شركات التأمين

لقد كان لعجز المسؤولية الفردية في نطاق ضمان التعويض عن الأضرار التي تصيب أو تهدد السلامة الجسدية للعامل أثر كبير في التحول من المسؤولية الفردية إلى المسؤولية الاجتماعية والموضوعية وفي بروز أنظمة جديدة للمسؤولية في سبيل ضمان حصول المضرور على التعويض بعد عجز المسؤولية الفردية على ذلك ، لسهولة التخلص من الخطأ بالنسبة لصاحب العمل ولجسامة الضرر الذي يصيب العامل فيهدد كيانه وجسمه وعائلته بالخطر والضرر معا وقد تزعم الفقيه سافاتيه الدفاع عن مبدأ شمولية التعويض في ضمان سلامة الإنسان وعزا ذلك إلى فقدان جزء من الحرية

التعاقدية بسبب تشابك العلاقات بين البشر إلى درجة فقدان الإنسان خياراته للحفاظ على سلامته الجسدية نظرا للتطورات التكنولوجية المتسارعة مما جعل نظام المسؤولية الفردية غير كاف لبسط الحماية المطلوبة للعامل[1].

وقد اتجه المجتمع الحديث في سبيل ضمان الحصول على تعويض بالنسبة للمضرور إلى الأخذ بالأنظمة الجديدة للمسؤولية الجماعية التي تكشف بجلاء أن غاية هذه المسؤولية هي سلامة الفرد وأن محور الحماية هو الحصول على تعويض بغض النظر عن مسببه أو عن الخطأ، فحماية جسم الإنسان تقع في المقام الأول من أي مصلحة أخرى .

وبالاعتماد على ما ذهب إليه اجتهاد القضاء الفرنسي إذ عبرت محكمة النقض الفرنسية علي هذا المبدأ بقولها :

(إن ما يميز المسؤولية المدنية هو توخي الدقة ما أمكن في إعادة التوازن الذي دب فيه الخلل بسبب الضرر، ووضع المضرور ثانية على حساب المسؤول في مكانه الذي كان ينبغي أن يوجد فيه لو لم يحدث الضرر)[2]

وقد ذهب الفقه والقضاء مجتمعين في فرنسا[3] إلى القول بأولوية هذه المصلحة دون التمعن في فكرة الخطأ أيا كان مصدر هذا الالتزام عقديا أو تقصيريا.

ومما ساعد في تأصيل هذه النظرية هو ظهور الوسائل غير المباشرة في تحقيق هذه المسؤولية الاجتماعية المتمثلة في نظام التأمين من المسؤولية ونظام الضمان الاجتماعي ونظام التأمينات الاجتماعية هذه النظم التي أتاحت للمضرور الحصول على تعويض بعد عجز المسؤولية المدنية (التقصيرية).

ويعد نقل مسؤولية صاحب العمل إلى شركات التأمين واعتبار ذلك مرحلة من مراحل تطور المسؤولية في تعويض الأضرار الناجمة عن علاقة العمل حيث اعتبرت مرحلة التأمين الإجباري عن أخطار وإصابات العمل بداية مرحلة انتقال عبء أداء التعويض إلى تلك الشركات واقتصرت مسؤولية صاحب العمل على أداء أقساط التأمين.

---

[1]- سعيد سعد عبد السلام – الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل – كلية الحقوق – جامعة المنوفية – الطبعة الأولى- ص 41.

[2]- نقض فرنسي 28 تشرين الأول 1954 - محمد وحيد الدين سوار – شرح القانون المدني – النظرية العامة للالتزام – الجزء الأول – مصادر الالتزام – دار الإسكان العسكرية 1987 .ص 238 .

[3]- سعيد سعد عبد السلام - المرجع السابق - ص 43.

غير أن النقلة النوعية التي أحدثها القانون الفرنسي الصادر في 1946/10/30 الخاص بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية والذي أحدث تحولا قانونيا مهما في مفهوم الحماية ومن أبرزها أن التعويض عن إصابات العمل أصبح وظيفة تقوم على تحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي ويعتبر هذا التحول الحدث الأبرز في مجال الحماية القانونية إذ أن المبادئ التي يقوم عليها تعكس مدى تأثير الصياغة القانونية بالفكر الاجتماعي[1] مما جعل نظام الحماية متميزا في هيكله التنظيمي عن أنظمة الحماية التقليدية وانتقلت مسؤولية هذا التعويض من شركات التأمين وصاحب العمل إلى صندوق الضمان الاجتماعي.

ومن جملة ما استحدثه هذا القانون أيضا ظهور فكرة جديدة مضمونها أن التعويض عندما يكون على عاتق عدد كبير من الأفراد يكون عبئه أقل ثقلا مما لو وقع على عاتق فرد واحد واستحدث أيضا ما يعرف بالحماية من الأخطار عن حادث الطريق مما عزز فكرة تأمين إصابة العمل.

3 : إلزامية التأمين

نشأ التأمين كفكرة انبثقت عن التعاون منذ القديم ، وتطورت مع تطور الحياة إلى أن اعتبر وسيلة للحماية من الخطر ، ثم صار يعمل على تعبئة المدخرات في سبيل تمويل الاستثمارات المنتجة والتي تعتبر ركيزة التقدم.

فتعدى دوره إطار المساعدة على تحمل الخطر إلى الإطار الذي يحقق التضامن بين أفراد المجتمع المهددين بنفس الخطر بواسطة التأمين من أجل توزيع الأخطار[2].

أما عن مبدأ حماية العمال من الخطر في قانون التأمينات فالذي يهمنا في هذا السياق هو التأمين للحماية من الخطر طبقا لما أقره القانون 95-07 المعدل والمتمم والمتعلق بالتأمينات[3] والذي جعل التأمين إلزاميا على المؤسسات والشركات المدنية التي تقوم بتشغيل العمال وذلك طبقا لنص المادة 163 من الكتاب الثاني منه والخاصة

---

[1]- – مهند صالح حسين الزعبي - النظام القانون لإصابات العمل وأمراض المهنة – رسالة دكتوراه– كلية الحقوق جامعة عين شمس 2012 - ص 64

- عجة الجيلالي – مرجع سابق- ص 22 .

[2]- فيلالي علي – الالتزامات – الفعل المستحق للتعويض- المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية- الطبعة الثانية – 2007 - ص 348 .

[3]- الصادر في 25-01-1995 الجريدة الرسمية عدد 13 لسنة 1995 .

بالتأمينات الإلزامية والتي تنص على وجوب التأمين على المسؤولية المدنية في كل من :

1- الشركات والمؤسسات التابعة للقطاعات الاقتصادية المدنية.

2- الأشخاص الذين يستغلون محلا أو قاعة أو مكانا مخصصا لاستقبال الجمهور على أن يكون النشاط المخصص لذلك إما تجاريا أو ثقافيا أو رياضيا[1].

3- الهيئة المستغلة لمطار أو ميناء.

4- الناقل عن طريق البر للأشخاص.

5- الناقل عن طريق البر للبضائع.

6- المؤسسات الصحية المدنية.

7- مستعملو ومستوردو بعض المواد المذكورة على سبيل الحصر في المادة 168 من نفس القانون.

8- مستعملو آليات المصاعد المستعملة لسلامة الأشخاص.

9- منظمو مراكز العطل والرحلات والأسفار.

10- الجمعيات والرابطات والاتحاديات والتجمعات الرياضية التي يكون هدفها تنافسيا.

11- المهندسون المعماريون والمقاولون والمراقبون التقنيون.

وبمقتضى القانون 95-07 السالف الذكر ذهب المشرع الجزائري إلى تعريف عقد التأمين بالنظر إلى الالتزامات المتبادلة بين طرفي عقد التأمين وفق ما نصت عليه المادة 619 من ق م، وقضى باعتبار التأمين يمكن أن يكون موضوع أي نوع من أنواع المخاطر أيا كان نوعها أو أساسها أو مصدرها ودون النظر إلى طبيعتها بل اكتفى بوجوب ذكرها في عقد التأمين .

بطبيعة الحال يخضع العقد إلى القواعد العامة في وجوب مشروعية الاتفاق أو التصرف الذي أدى إلى وقوع الضرر .

---

[1]- ومع ذلك نجد المشرع الجزائري يعمم إلزامية التأمين من المسؤولية حتى على الشركات والتجمعات المدنية التي لا تمارس أي نشاط تجاري مثل مهنة المحاماة حيث نجد التأمين إلزاميا حتى في مكاتب المحامين لتوسيع الحماية طبقا للقانون 13-07 المؤرخ في 2013/10/29 الجريدة الرسمية عدد 55 لسنة 2013.

فقانون التأمينات لم يأت على ذكر المخاطر التي يمكن أن تكون سببا لإبرام عقد التأمين على سبيل الحصر وذهب إلى ذكر بعض القواعد الخاصة ببعض أنواع التأمين مثل تأمين الأشخاص وتأمينات المسؤولية وتأمين الأضرار، وقد خص بالذكر في تأمينات الأضرار التأمين عن الحريق والأخطار اللاحقة له والتأمين من خطر هلاك الحيوانات والأخطار المناخية وتأمين البضائع المنقولة وتأمينات المسؤولية التي جاء في سياقها التأمين على مخاطر الإصابة للعامل والتأمين عليها وتحميل شركة التأمين مسؤولية التعويض بدل رب العمل .

هذا التأمين لا يعفي بطبيعة الحال من دفع أقساط الاشتراك لصندوق الضمان الاجتماعي حيث يعتبر تأمين إصابة العمل أحد فروع التأمينات الاجتماعية[1] كما سبق الذكر، وتجمعه بها قواعد مشتركة ويتميز عنها بقواعد أخرى تحكمه ، فمع اتصافه بالطابع الإلزامي وبالتمويل من طرف صاحب العمل كما هو الشأن بالنسبة لغيره من التأمينات فإنه لا يشترط عدم تجاوز سن قصوى للاشتراك في التأمين كما لا يشترط حد أدنى من العمال في المنشأة أو حتى مدة اشتراك معينة في التأمين لاستحقاق تعويضاته. ويفرق في هذا السياق بين التأمينات الاجتماعية أو التضامن الاجتماعي وبين التأمينات الاقتصادية أو التأمينات الخاصة فيفرق بينها من حيث:

أ- **مجالها** : فالتأمينات الاجتماعية تعمل على تغطية الأخطار في مجال الشغل كحوادث العمل والأمراض المهنية والأمومة وغيرها بينما الاقتصادية فمجالها عالم التجارة والصناعة والفلاحة والملاحة البحرية وغيرها .

ب_ **إلزاميتها** : التأمينات الاجتماعية إجبارية في كل مجالاتها بينما الاقتصادية فهي إجبارية في بعض الأحيان فقط واختيارية في أغلب الأحيان[2] .

ج _ **التمويل** : التأمينات الاجتماعية تمول بمساهمات العمال وأرباب العمل والدولة بينما التأمينات الاقتصادية فتمول من طرف المكتتبين وفق أقساط يحددها عقد

1- زرارة صالحي الواسعة – المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية – رسالة دكتوراه جامعة منشوري – قسنطينة- كلية الحقوق- 2007 – ص 48 .

2- أنظر القانون 95-07 المتعلق بالتأمينات المعدل والمتمم الصادر في 25-01-1995 ج ر عدد 13 لسنة 1995.

التأمين باعتبار الخطر محل التأمين ونسبة احتمال تحققه ويحدد التعويض بالنظر إلى الأقساط المدفوعة والخطر المتحقق[1].

د _ الجهة المكلفة بدفع التعويضات : يقوم بأداء التأمينات الاجتماعية صندوق الضمان الاجتماعي بينما التأمينات الاقتصادية فتمارس من قبل شركات تجارية خاصة وعمومية تسعى إلى تحقيق أرباح .

الفرع الثالث
ضمان أمن وسلامة العامل
في قانون الصحة الجزائري

نص المشرع الجزائري على غرار مختلف القوانين التي لها علاقة بالصحة وعلى رأسها القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها الصادر في 16-02-1985 تحت رقم 85-05 المعدل والمتمم[2] على تقرير مبدأ ضمان حماية أمن وسلامة العمال في الفصل السادس من الباب الثاني منه تحت عنوان تدابير الحماية في وسط العمل متمما بذلك المنظومة القانونية الجزائرية المنظمة لهذا المبدأ والداعمة له في أغلب فروع القانون حرصا من المشرع على ترسيخ وضمان حد أقصى من الحماية للعامل وإحاطته ببيئة عمل نظيفة وآمنة وذلك في المادة 76 منه التي تندرج ضمن تحديد الأهداف العامة لحماية الحق في الصحة وترقيتها حيث تنص على :

(تستهدف الحماية الصحية في وسط العمل رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع وضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل و تخفيض فرص وقوعها و تقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر تأثيرا سيئا في صحة المواطنين و تبين بدقة عن طريق التنظيم كيفيات تطبيق هذه المادة) .

1- فيلالي علي - المرجع السابق - ص 350 .

2- الجريدة الرسمية عدد 8 لسنة 1985 . علما أن البرلمان الجزائري قد صادق على قانون الصحة الجديد ولم يتم لحد الآن إصداره في الجريدة الرسمية ليدخل حيز التنفيذ و يتسنى لي مناقشة المواد المتعلقة بحماية العمال فيه في هذه الأطروحة .

يستفاد من النص أن قانون الصحة اكتفى بتعيين أهداف الحماية في وسط العمل دون تحديد تفاصيل أكثر مثلما ذهب إليه في تدابير الحماية الخاصة بالأمومة والطفولة وتدابير الحماية الصحية في الوسط التربوي وتدابير حماية الأشخاص المعاقين وغيرها وقد يبدو السبب واضحا من خلال استقلال قانون العمل وإمكانية تناوله لمثل هذه التدابير على خلاف القطاعات الأخرى التي لم تستقل بقوانين خاصة ويقوم تنظيمها إما على القواعد العامة أو على بعض النصوص التنظيمية المبعثرة فقط.

بالإضافة إلى ذلك يبدو أن اعتماد المشرع الجزائري في تقرير مبدأ الحماية لم يكن منصبا على قانون الصحة بقدر ما كان ينصب على قانون العمل في حد ذاته حتى فيما يتعلق بالإجراءات الطبية التي تناولها قانون العمل بشكل مستقل وواسع دون اللجوء إلى الاستعانة في ذلك إلى قانون الصحة ، وما ورد هذا النص الوحيد في قانون الصحة إلاّ لاستيفاء مجالات التدابير الصحية التي تقررها الدولة في كل القطاعات ورغم ذلك فإنه يستفاد من النص الأهداف العامة التي يجب الوصول إليها من خلال تقرير مبدأ الحماية للعمال في الحياة العامة وأثر ذلك على كافة المجتمع وهذه الأهداف هي :

1-رفع مستوى القدرة على العمل و الإبداع .

2-ضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين.

3-الوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل .

4-تخفيض فرص وقوع الإصابات المهنية .

5-تقليل حالات العجز عن العمل .

6-القضاء على العوامل التي تؤثر تأثيرا سيئا على صحة المواطنين .

المبحث الثالث

مضمون الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل في قانون العمل الجزائري

عندما نبحث في مضمون الالتزام بضمان الأمن والسلامة في عقد العمل باعتباره عقدا ملزما للجانبين فإننا نتساءل عن محل هذا الالتزام لمعرفة مضمونه وتحديد طبيعته لأن مناط هذا الالتزام هو حماية العمال الخاضعين لقانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية وكل طبقات العمال الخاضعين للقانون 88-07 من المخاطر التي يكون العمل هو السبب المباشر لها .

خاصة مع تزايد الأخطار المهنية التي تهدد سلامة العامل أثناء تأديته لعمله وتقاعس أرباب العمل في نفس الوقت عن مراعاة دواعي سلامة العمال لتعارضها مع مصالحهم من جهة ولعدم صرامة القوانين في تعيينها وتحديدها بدقة يستحيل معها تهرب المستخدمين من الامتثال لها[1] .

غير أن القانون الجزائري وعلى غرار قوانين الدول المتقدمة وامتثالا للمواثيق والاتفاقيات الدولية أولى عناية جادة لهذا الجانب فعني بتحديد هذه الالتزامات لتجسيد هذه الحماية الوقائية للعمال لتشمل قيام المستخدم بأعمال إيجابية مضمونها إتباع الإجراءات الإلزامية والمقررة قانونا، والتي من شأنها أن تقي العامل من الإصابة أو المرض أو الحادث أثناء تأديته لمهامه في بيئة العمل أو في الطريق أو بسبب العمل .

كما تشمل امتناع المستخدم عن القيام بكل عمل من شأنه أن يعرض لإصابة أو حادث ومنه فيكون محل الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل مبنيا على القيام بعمل أو الامتناع عن عمل .

كما يتضمن هذا الالتزام واجبا قانونيا يتعلق بالإعلام والتكوين في مجال الأعمال الخطرة وهذا الواجب يتضمن جزءا هاما مما يقع على عاتق المستخدم من التزام لحماية العامل من كل ما هو معتبر خطرا مهنيا .

---

[1] - أحمد عبد التواب محمد بهجت – إلتزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل – دراسة مقارنة بين كل من القانون الفرنسي والمصري – دار النهظة العربية – القاهرة - طبعة 1999 - ص 45 .

أما الالتزام بالرعاية الصحية الوقائية وما ينجر عنها من فحص دوري إجباري للعمال وتوفير الرعاية الصحية اللازمة والفورية في مكان العمل فتعد جزءا لا يتجزأ من المضمون العام لهذا النوع من الالتزامات .

من هذا المنطلق فقد عمد المشرع من خلال القانون 88-07 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذلك المراسيم التنفيذية له إلى تعيين محل الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل وتحديد مضمون دقيق لا يخرج عنه كل عمل يقوم به المستخدم هدفه حماية العامل من مخاطر العمل ويستشف ذلك من خلال التقسيم الذي اعتمده المشرع في القانون السالف الذكر حيث قسم القانون إلى فصول تمحورت حول تأمين بيئة العمل وتقرير التدابير الاحترازية لتجنب الإصابة أو المرض وإجراء الفحص الطبي وإعلام العمال بمخاطر العمل ومخاطر عدم الالتزام بوسائل الوقاية توفير وسائل الإسعاف والنقل وإنشاء وتشكيل أجهزة السلامة والصحة المهنية .

ومنه يتضح جليا من قواعد القانون المقررة للالتزام بضمان الأمن والحماية للعامل في القانون الجزائري أن مضمون هذا الالتزام لا يخرج عن كونه إما التزام ب:

1-اتخاذ كل احتياط ضروري لوقاية العامل من المخاطر.

2-وجوب إخبار العامل بوجود أخطار في بيئة عمله متى وجدت أو تم توقعها.

3-التكوين والإعلام في مجال الأعمال الخطيرة .

4-توقيع الفحص الطبي والامتثال له.

وهي ما سنتناوله بالبحث في المطالب الأربع لهذا المبحث .

المطلب الأول
اتخاذ التدابير والاحتياطات
اللازمة لوقاية العامل من المخاطر

إن تدابير الحماية والوقاية من الأخطار في شتى مجالات العمل والتي تختلف باختلاف طبيعة العمل خاصة في مجال الأعمال الخطرة , لا تعد ولا تحصى فمنها ما يدخل في إطار تهيئة وسط العمل ، ومنها ما يدخل في إطار صيانة الآلات وعدة العمل ، ومنها ما يعتني بشخص العامل لوقايته من المخاطر ، ومنها ما يتعلق باحترام القواعد القانونية المقررة للوقاية الصحية والأمن ، فهي بذلك متنوعة ومتعددة يستحيل حصرها غير أنها تتحد في الهدف من تقريرها لتكون محلا للالتزام المتعلق بضمان أمن وسلامة العامل وذلك لاختلاف المخاطر بحسب نوع كل مهنة وظروف العمل بها وبناءا على ذلك يكون على كل منشأة أو هيئة مستخدمة أن توفر وسائل السلامة والصحة في أماكن العمل بما يكفل وقاية العمال من أي خطر متوقع الحدوث وهذا الالتزام يعد من مقتضيات حسن النية في تنفيذ عقد العمل .

إن عدم ذكر هذه الاحتياطات والاشتراطات على سبيل الحصر في القانون لا يعني إهمال المشرع لها أو عدم حرصه على تنفيذها بل إن العكس هو الصحيح ذلك أن القانون عمد إلى تعيين مجالات الحماية من تطهير لبيئة العمل والتركيز على تفعيل طب العمل في الهيئة المستخدمة تاركا المجال فسيح للوزارات المكلفة بالعمل والصحة والشؤون الاجتماعية والضمان الاجتماعي لإصدار النصوص التنفيذية المنظمة لها وإصدار القرارات المفصلة لتفادي تلك الأخطار .

وسأحاول من خلال هذا المطلب تعيين القواعد العامة للحماية في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل في الفرع الأول – القواعد العامة للحماية من الحريق في الفرع الثاني – القواعد العامة في مجال صيانة الآلات وعدة العمل الفرع الثالث – القواعد العامة في حفظ الصحة الفرع الرابع – القواعد العامة أثناء التنقل بسبب العمل – الفرع الخامس.

الفرع الأول
القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية
والأمن في وسط العمل

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19-01-1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل في نصه الأول أنه عملا بأحكام المواد 2 و45 من القانون 88-07 يأتي هذا المرسوم ليحدد القواعد العامة التي يجب الأخذ بها في حفظ الصحة العامة في أماكن العمل وفي كل هيئة مستخدمة وقد قسم المرسوم الباب المتعلق بحفظ الصحة العامة في أماكن العمل وملحقاتها إلى أربعة أقسام :

1- القسم الأول في النظافة والوقاية من الأمراض باعتبار هذه الإجراءات أكثر أهمية من حيث ارتباطها المباشر بصحة العمال فحدد من خلالها قواعد دقيقة لنظافة الأماكن من أرضيات وجدران وأسقف كما قرر المرسوم وجوب احترام القواعد الخاصة المقررة للتنظيف التي تتطلبها الطبيعة الخاصة لبعض الأشغال المادة 5 من نفس المرسوم .

2- القسم الثاني في تهوية الأماكن وتطهيرها وحدد هذا القسم من خلال 7 مواد أهمية التهوية الطبيعية أو الميكانيكية في أماكن العمل من خلال ضمان توفير و تهيئة جو عمل يعتمد على مقاييس متفق عليها تعمل على حماية العمال من الاختناق والحريق والاستمتاع بحد الكفاية من الهواء النظيف والصحي .

3- القسم الثالث في البيئة وعناصر الراحة وحدد من خلاله قواعد لإنارة أماكن العمل لضمان راحة البصر وتدابير الحماية من البرد والتقلبات الجوية بالإضافة إلى قواعد للحماية من الضوضاء والضجيج التي تؤثر على صحة العمال النفسية و البدنية .

4- القسم الرابع في المرافق الصحية حيث حددت المواد من 18 إلى 24 المرافق الخاصة التي يجب أن تكون في متناول العمال والعاملات بما يتلاءم مع خصوصياتهم من مراحيض ومغاسل وتوفير المياه للتنظيف وللشرب ومطاعم وأماكن إيواء حسب مقتضيات العمل

كما حدد ذات المرسوم قواعد عامة والتدابير الخاصة بتهيئة أماكن العمل ضمنها الباب الثاني منه تتعلق بواجبات الهيئة المستخدمة في مجال الأمن في أماكن العمل كالشحن والتفريغ والنقل والمرور والرفع والوقاية من المستوى العلوي من المواد من25 إلى37 وكلها تدخل ضمن الالتزام باتخاذ كل التدابير والإجراءات لتحقيق أعلى مستوى من الحماية والوقاية في أماكن العمل .

ورغم كل هذه التدابير الاحتياطية والإجراءات الوقائية لتجنب وقوع الحوادث والأمراض المهنية فقد سجلت وزارة العمل الجزائرية عبر إحصائياتها الدورية[1] للسنوات من2001 إلى2005 نسبة حوادث وإصابات لا يستهان بها تختلف أسبابها ودواعيها حسب معالجة صندوق الضمان الاجتماعي لهذه الإحصائيات والتي يعزوها كقاعدة عامة إلى سوء تهيئة مكان العمل وعدم احترام القواعد المقررة قانونا لتجنيب العمال المخاطر وحمايتهم من الحوادث والأمراض حيث يقدم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء تقييم الوسائل المادية للحماية بالقول :

بعد فحص الإحصائيات التقنية لحوادث العمل ولكل الوسائل المادية نستنتج أن الحوادث الأكثر تداولا كانت بسبب النشاط اليدوي بحوالي 30% من مجموع الحوادث وتنتج هذه الحوادث المتكررة بسبب سوء التنظيم للعمل وسوء التكوين في كيفية استعمال وسائل العمل أو بسبب رداءة ظروف وشروط العمل .

أما حوادث الوقوع من مستوى علوي فنسبتها تقدر ب18% من مجموع الحوادث وتكون عادة خطيرة ومركزة في البناء والأشغال العمومية وهي حوادث تنتج غالبا عن غياب القواعد والتعليمات المتعلقة باستعمال السلالم وآلات الرفع والصعود وأرضية العمل.

---

[1] - الإحصائيات الوطنية لحوادث العمل والأمراض المهنية – لسنة 2005 – مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية – الصندوق الوطني للتضامن الاجتماعي للعمال الأجراء- بن عكنون- الجزائر- الصفحات من 9 إلى 13 .

أما بالنسبة لحوادث السقوط بسبب الانزلاق والصدمات والاشتباك والتعثر والاكتظاظ وقلة التنظيم وسوء الإضاءة والأرضيات غير الصالحة واستعمال أحذية غير مناسبة فتشمل نسبة 14,5% من مجموع الحوادث.

ويشمل وقوع الأشياء الثقيلة نسبة 12,4% من مجموع الحوادث بسبب سوء التنظيم وغياب الملابس المخصصة للعمل وعدم احترام التعليمات المتعلقة بالسلامة.

ويلاحظ من مجموع النسب السالفة الذكر أنها تشكل حوالي 75% من مجموع الحوادث وأن النسبة المتبقية توزع بين استعمال المركبات بنسبة 5,5% والعامل الميكانيكي من مركبات واتصال بالآلات بنسبة 19%.

ويبين الجدول التالي مجموع الحوادث والنتائج المترتبة عنها من توقف عن العمل أو وفاة للمدة بين 2001–2005 وفق الحوادث المصرح بها لهيئة الضمان الاجتماعي[1] :

المجموع	حوادث طريق			حوادث عمل			السنة
	وفاة	ح.ت.ع	ح.ب.ت	وفاة	ح.ت.ع	ح.ب.ت	
42,572	133	2,973	134	550	35,830	2,945	2001
45,977	179	2,980	150	542	39,167	2,939	2002
49,629	156	3,623	149	567	42,139	2,995	2003
46,399	150	3,320	130	547	39,726	2,526	2004
49,643	139	3,558	164	559	42,082	3,141	2005

ح.ت.ع = حادث مع التوقف عن العمل

ح.ب.ت = حادث بدون توقف عن العمل

أما بالنسبة للأمراض المهنية الناتجة عن عدم تنفيذ التدابير والإجراءات المتخذة للوقاية فهي أيضا وصلت نسبتها 30,6% (287 حالة من أصل 853 حالة مرضية مصرح بها)[2]

[1] - Statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles- ministère du travail et de la sécurité sociale –caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariers -direction de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles -p 6.

[2] - ذات المصدر السالف الذكر الصفحات 13 وما بعدها.

الفرع الثاني

القواعد العامة للحماية من الحريق

تعد حوادث الحرائق والإنفجارات في وسط العمل من الأخطار الداهمة التي تستوجب حرصا خاصا وترتيبات أمنية مشددة للوقاية منها والحد من الأضرار الناجمة عنها خاصة عند اقترانها بالأعمال الخطرة .

كما يعد التخطيط المسبق للوقاية منها عامل نجاح في إدارة عمليات التدخل السريع لدى وقوع هذه الحوادث للحد من آثارها السلبية على الإنسان والاقتصاد ما يبرر اهتمام المشرع الجزائري بقواعد الوقاية من الحرائق وذلك بتحديد تدابير وأحكام مشددة في الوقاية من الحريق من عزل للأماكن التي تنطوي على أخطار تؤدي إلى أخطار اندلاع الحرائق إلى توفير الحراسة الخاصة إلى تصنيف المواد السريعة الالتهاب إلى مراعاة الأخطار الكهربائية المتواجدة في الأماكن المحفوفة بخطر الالتهاب إلى إجلاء المستخدمين وتسهيله عبر قواعد محددة بدقة كل ذلك في نصوص المواد من 45 إلى 60 في القانون السالف الذكر، بالإضافة إلى أن أهمية الوقاية من الحرائق ليست حكرا على العمال في المؤسسات المستخدمة باعتباره خطرا يمكن أن يهدد الحياة العامة للمواطنين والعمال بصفة خاصة لذلك خصه المشرع بنصوص تشريعية وتنظيمية كثيرة[1].

إضافة إلى ذلك ولتعزيز المنظومة القانونية المتعلقة بالحماية من الحرائق ووقاية العمال من كل مسبباتها أشار المرسوم التنفيذي رقم 01-342[2] في الفصل السادس منه بعنوان الوقاية من الحروق والحرائق والانفجارات ذات المصدر الكهربائي في المواد 55،56،57،58،59 منه إلى مجموعة من التدابير والإجراءات التي يجب اتخاذها والتي تضمن حماية العمال من أخطار الحرائق التي تتسبب فيها الكهرباء.

---

[1] - أنظر الأمر رقم 76-04 المؤرخ في 20-02-1976 المتعلق بالقواعد المطبقة في ميدان الأمن من أخطار الحرق والفزع وإنشاء لجان للوقاية والحماية المدنية ج ر عدد 21 لسنة 1976، والمرسوم رقم 76-35 المؤرخ في 20-02-1976 المتعلق بنظام الأمن من أخطار الحريق والفزع في العمارات المرتفعة ،ج ر عدد 21 لسنة 1976، والمرسوم رقم 76-36 المؤرخ في 20-02-1976 المتعلق بالحماية من أخطار الحريق والفزع في المؤسسات الخاصة باستقبال الجمهور ج ر عدد 21 لسنة 1976.

[2] - المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة المؤرخ في 28-10-2001 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 65 لسنة 2001.

الفرع الثالث
القواعد العامة في مجال
صيانة الآلات وعدة العمل

نص المرسوم التنفيذي رقم 05/91 في مادته 62 على أن تبين بدقة الأحكام التي نصت عليها المادة 7 من القانون 88-07 وذلك بتقرير الزيارات والفحوص وعمليات الصيانة الدورية في المجالات المحددة على سبيل الحصر وهي:

- جو العمل وأماكنه.
- وسائل الحماية الجماعية والفردية.
- منشآت مكافحة الحرائق.
- مركبات النقل لاسيما المخصصة منها لنقل المستخدمين.
- أجهزة الرفع وتجهيزات الشحن والتفريغ وآلياتهما.
- المنشآت الكهربائية.
- الأجهزة المضغوطة.
- المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تنبعث منها إشعاعات أيونية .

كما نصت المواد من 63 إلى 66 من نفس المرسوم على القواعد العامة للصيانة الدورية ووجوب خضوعها لمتخصصين أكفاء واختيار الأوقات الملائمة لذلك وتدوين النتائج في سجل خاص ووجوب اتخاذ كل التدابير لجعل هذه الصيانة ممكنة وآمنة.

وتدخل تدابير الصيانة الدورية للآلات وعدة العمل في صميم التزام الهيئة المستخدمة بتأمين الأمن والسلامة للعامل في مكان العمل بل إنها تعد الصورة النموذجية للالتزام بضمان الأمن والسلامة وذلك في إطار الحماية المقررة للعمال وفقا للقوانين واللوائح والأنظمة التي تعمل تحت رقابة الدولة وضمن إطار ونظام قانوني صارم يوقع المسؤولية الجنائية على مخالفته ويوقع عقوبات تصل إلى حد الغلق للمؤسسة المستخدمة في حال عدم احترام تلك الاشتراطات .

الفرع الرابع

القواعد العامة في حفظ الصحة العمالية

عملت النصوص الخاصة بحماية العمال حماية صحية إلى التركيز على الجوانب التالية :

- اعتبار حماية العمال حماية صحية بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية[1].
- اعتبار حماية العمال بواسطة طب العمل هو مساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة .
- اعتبار طب العمل يساهم في تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل .
- المساهمة في تشخيص العوامل المضرة بصحة الإنسان في أماكن العمل
- اعتبار طب العمل أداة لترقية القدرات الإنتاجية والإبداعية .
- المساهمة في إبقاء العمال في أعمال تتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان والإنسان مع مهامه .
- السيطرة على الأمراض والحوادث المهنية ومنع تفاقمها .

بالإضافة إلى ذلك عمدت النصوص المتعلقة بالحماية الصحية إلى تهيئة الأماكن التي يمارس فيها طب العمل والأشخاص الذين يمارسونه تحت الرقابة[2] التي تضطلع بها الدولة من خلال الهيئات والمؤسسات العمومية المنصوص عليها قانونا والتي أنشئت خصيصا لهذا الغرض .

---

[1] - المادة 12 من 88-07 المذكور سلفا .

[2] - المادة 16 من نفس القانون .
وطالع أيضا المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل ج.ر رقم 33 لسنة 1993 والقرار الوزاري المؤرخ 16 أكتوبر 2001 الذي يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل ج ر رقم 21 لسنة- 2002.

الفرع الخامس

قواعد الوقاية أثناء التنقل بسبب العمل

تعتبر حماية العمال أثناء تنقلهم من وإلى مكان العمل أو في محيط العمل أو أثناء التنقل للحصول على وجبة غداء من اختصاصات الهيئة المستخدمة أيا كانت وسيلة التنقل المستعملة.

ففي أثناء التنقل من وإلى العمل يكون على المستخدم بالنظر إلى المعيار المكاني أو الزماني في اعتبار حادث الطريق كإصابة عمل من عدمه يكون عليه كفالة التنقل الآمن وتشترط في ذلك ما رخصته له القوانين المعمول بها في هذا المجال من عدم انقطاع أو انحراف المسار المضمون وهو المسار الذي يجمع بين مكان العمل ومكان الإقامة وقد استقر كل من القانون والقضاء على ذلك[1] ، خاصة إذا كان محل العمل يقع بعيدا على إقامة العامل أو في مكان لا تصل إليه وسائل النقل العادية

أما عن التنقل داخل محيط العمل فيكون على المستخدم دائما توفير وسيلة آمنة للتنقل وتهيئة الطرقات المستعملة سواء في الهواء الطلق أو داخل المباني والحرص على خلوها مما يسبب الانزلاق أو التعثر[2].

ونفس الأمر بالنسبة للتنقل بغرض الحصول على وجبة الغداء فيكون على المستخدم دائما في إطار علاقة العمل ضمان الحماية والرعاية الكافية للعامل خلال تأدية عمله وحتى قبل البدء فيه وبعد الانتهاء منه وذلك وفقا لنص المادة 5 الفقرة 3 من القانون 88-07 التي تقتضي ضمان حماية وأمن العمال أثناء تنقلهم بتوفير الوسيلة المريحة ومنع الاكتظاظ والزحام .

---

[1] - حيث نصت المادة 12 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/12 المعدل والمتمم على تحديد ما هو حادث الطريق و شروط اعتباره حادثا مزدوجا وواجب الضمان والتعويض والشروط التي تلتصق به ليكون كذلك .

[2] - المواد 25 وما بعدها من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19-01-1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .ج ر عدد 4 لسنة 1991 .

المطلب الثاني

وجوب إعلام العامل بوجود أخطار

في بيئة العمل

سبق أن ذكرنا أنه عند إسناد أي نوع من الأعمال الخطيرة إلى عامل معين يجب توفر بعض الشروط الخاصة في العامل ذاته[1] وفي مكان العمل[2] وفي الإجراءات والتدابير المتخذة لحماية العمال[3] بالإضافة إلى النص على اعتبار إعلام العامل بخطورة المهنة التي سيقدم على توليها هي أهم التزامات الجهة المستخدمة في مواجهة هذه الفئة من العمال تحت طائلة العقاب[4] وبالإضافة إلى ذلك يعتبر وجوب إعلام العامل بوجود الخطر وأهميته والإجراءات الخاصة التي تتخذ لاتقائه من أهم ما يتضمنه الالتزام بضمان الأمن والحماية للعامل وقد تضمن ذلك المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ، تطبيقا لنص المادة 21 من القانون 88-07.

وقد حدد هذا المرسوم بكل وضوح في المادة الثانية منه أهداف إلزامية الإعلام بوجود أخطار مهنية فيما يلي :

أولا :

– تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها و إلى التدابير الوقائية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين معهم في نفس المكان أو الأمكنة المحيطة .

ثانيا :

– يهدف أيضا إلى الوقاية من إمكانية وقوع الحوادث في مكان العمل ضمن السياسة العامة للدولة في توفير أمن وسلامة المواطنين بصفة عامة والطبقة العاملة بصفة خاصة.

---

[1] - كالسن حيث يحضر تشغيل العمال القصر من الجنسين وبصفة قطعية في الأعمال الخطيرة طبقا لنص المادة 15 الفقرة الأخيرة من القانون 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل .

[2] - المواد من 3 إلى 34 من القانون 88-07 .

[3] - المادة 39 من . القانون 88-07 .

[4] - المادة 39 من القانون 88-07 .

الفرع الأول
الجهة المكلفة بالإعلام

سبق أن تناولنا موضوع إلزامية إعلام العامل بوجود أخطار تنطوي عليها الأعمال المسندة إليه بحكم وظيفته في إطار الحماية والأمن اللذين يعدان من صميم مسؤولية المستخدم وعليه كانت الجهة المكلفة بالإعلام هي الهيئة المستخدمة ذاتها طبقا للقواعد العامة ووفقا لنص المادة 19 من القانون 88-07 التي تنص على :

(يعد التعليم **والإعلام** والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ...)

ويستوي بطبيعة الحال أن يكون هذا المستخدم هيئة خاصة أو عامة وأيا كان القطاع الذي ينتمي إليه .

كما يمكن أن يكون ذلك واجبا على ممثلي العمال الذين تكون مشاركتهم في الأنشطة المتعلقة بالتعليم والتكوين والإعلام وجوبية طبقا لنص المادة المذكورة أعلاه الفقرة الثانية منها والتي تنص على :

(... يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ...)

ولا تقتصر هذه المشاركة على أنشطة التكوين والتعليم بل تتعداه إلى الإعلام والتوعية بوجود أخطار تنشأ وتنجم مباشرة عن العمل بسبب طبيعته باعتباره واجبا قانونيا بالنص الصريح للمادة المذكورة أعلاه .

أما ما يترتب عن الإخلال بهذا الواجب القانوني من عقوبات فإن نصوص المواد 36 و39 من القانون 88-07 يجعل المستخدم هو المسؤول الأول تحت طائلة العقاب عن كل إخلال أو تهاون أو عدم مراعاة لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل حتى في الحالات التي تنسب فيها المخالفات المذكورة إلى العمال .

ويعفى المستخدم من هذه العقوبات في الحالة التي يكون قد اتخذ فيها تدابير تأديبية ضد العمال الذين ارتكبوا تلك المخالفات .

كما يعفى المسير من العقوبة في حال ثبوت ارتكاب العمال لتلك المخالفات عمدا.

الفرع الثاني
أهداف وقواعد الإعلام
في مجال الأخطار المهنية

حدد المرسوم المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية المذكور آنفا في المواد من 7 إلى 9 شروط وقواعد التعليم والإعلام من خلال تحديد الأهداف التي حصرها في :

- شرح الأخطار المهنية .
- تحسيس العمال بهذه الأخطار.
- توعيتهم و تعليمهم بالتدابير الوقائية الواجب اتخاذها لتفادي هذه الأخطار.

كما حدد المرسوم المذكور بعض القواعد العامة والثابتة التي يلزم إتباعها واحترامها لتنفيذ الالتزام بإعلام وتعليم العمال في حال توليهم مهاما تنطوي على وجود أخطار مهنية متوقعة بسبب طبيعة العمل .

ويمكن تلخيص هذه القواعد في :

- يجب أن تتم أعمال التعليم و الإعلام في أماكن العمل.
- يجب توزيع الوثائق المكتوبة و المصورة و نشر الملصقات والإعلانات من أجل التوعية على كافة العمال المعنيين.
- يجب تنظيم ندوات وحملات أمن .
- يجب إعطاء التعليمات حول الوسائل والتدابير الواجب تنفيذها في حال وقوع طارئ تقني أو حادث عمل .
- يجب تنظيم حصص لشرح تدابير الأمن المنصوص عليها في أماكن العمل حسب الأخطار التي يجب الاحتياط منها .

المطلب الثالث

التكوين في مجال الأعمال الخطيرة

إن الترقية والتكوين في مجال العمل بصفة عامة وفي كل ميادين العمل هي حقوق أصيلة للعمال[1] أما في مجال الأعمال الخطيرة فهي التزام قانوني إضافي ملقى على عاتق الجهة المستخدمة ويشارك فيه ممثلي العمال وجوبا وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية [2].

وقد تضمن القانون 88-07 ذلك في المواد 19 وما بعدها منه محددا إلزامية التكوين في مجال الأعمال الخطيرة ومحددا أيضا كيفيات ذلك عن طريق التنظيم حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية وتضمن الفصل الثالث منه المتعلق بتكوين العمال 13 نصا حدد فيه أهداف التكوين ، إدراج التكوين في قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلق بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني ، تعيين الهيئات والجهات المكلفة بهذا التكوين بالإضافة إلى إدراج قواعد خاصة بجهات خاصة تتكفل بتوفير الأمن المطلوب لحماية العمال المعرضين لأخطار بسبب العمل .

هذا ما سأعمل على توضيحه ببيان أهداف التكوين في مجال الأمن وإلزامية إدراج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني ومشاركة الهيئات والمؤسسات العمومية المهنية وممثلي العمال في التكوين المتعلق بالأخطار المهنية والأحكام الخاصة بتكوين أعضاء لجان النظافة والأمن في المؤسسة المستخدمة .

---

[1]- المادة 6 والمواد 57 و ما بعدها من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

[2] - المادة 19 من القانون 88-07 .

الفرع الأول

أهداف التكوين في مجال الأمن

حددت المادة 10 من المرسوم المذكور أعلاه بعض الأهداف المتعلقة بإلزامية التكوين في مجال الأعمال الخطرة نختصرها فيما يلي :

- تزويد العمال بمعارف ضرورية في مجال الوقاية الصحية والأمن من الأخطار المهنية .
- معرفة الترتيبات الواجب اتخاذها في حال وقوع حادث عمل أو كارثة .
- تحضير العمال فيما يخص التصرف الواجب سلوكه في حال تعرض شخص إلى حادث عمل أو تسمم في مكان العمل .

ويظهر جليا في تحديد هذه الأهداف حرص المشرع الجزائري على ضرورة تحقيق أعلى معدل للحماية من خلال النصوص القانونية ذات الطابع الآمر التي تلعب دورا أساسيا ومهما في فرض رقابة الدولة على تحقيق وتنفيذ الإجراءات الوقائية التي تضمن سلامة العمال في مختلف الجوانب المتعلقة ببيئة وظروف العمل .

الفرع الثاني

إدراج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني

تنص المادة 20 من القانون 88-07 على :

(يجب أن تندرج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني)

باستقراء النص نلاحظ بسط اهتمام المشرع بضرورة التكوين في مجال الوقاية الصحية والأمن خاصة منها المتعلقة بالأخطار المهنية وضرورة إدراج هذا النوع من التكوين ضمن برامج التكوين المهني .

كما نصت المادة 22 من نفس القانون على:
(تنظم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية لصالح العمال المعينين من قبل كل جهاز أو هيكل أو جهاز مختص في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل وذلك حسب درجة اطراد و حدة الأخطار الملحوظة .
تحدد شروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية عن طريق التنظيم)[1]
باستقراء هذا النص أيضا يتضح مدى الحرص على الحق في التكوين الخاص بالعمال في مجال الوقاية من الأخطار لزيادة الترقية لهم ولمهنهم ومنه للاقتصاد الوطني بصفة عامة، وقد حظيت النصوص المذكورة بكم لا بأس به من النصوص التنظيمية التي تحدد نوع التكوين وطريقته والاعتبارات التي يجب أخذها أثناء التكوين، ومكان التكوين، وشروط التكوين، والوقت المخصص للتكوين، والعمال المعنيون بالتكوين بشكل خاص ، ومدة التكوين ، والشهادات المتحصل عليها بعد التكوين[2] .

الفرع الثالث
إدراج عنصر المشاركة في
التكوين المتعلق بالأخطار المهنية

سبق أن ذكرنا أنه يتعين على المستخدم إعداد برنامج سنوي للمؤسسة للتكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية يتضمن على الخصوص مختلف التدابر الوقائية والعمليات التقنية التي تدخل في إطار العمل الخطر، وكل الوسائل اللازم اتخاذها من أجل حماية العمال ، والإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة وقوع حادث وذلك لكشف الأخطار والنقائص في تدابير الوقاية من هذه الأخطار وذلك عن طريق إجراء تحقيقات وتحاليل علمية وتوزيع هذه الثقافة بين العمال من أجل ترقية الوقاية والأمن

[1] - وقد صدر في ذلك : - المرسوم التنفيذي رقم 02- 427 المؤرخ في 7 ديسمبر سنة 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية و كثير من القرارات الوزارية و الوزارية المشتركة من بينها القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول أكتوبر من سنة 2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت خاصة في المواد 7 و8 منه و المتعلقة بالإعلام و التكوين .
[2] - المواد 20،19،18،17،16،15،14،13،3 من نفس المرسوم .

والسلامة في وسط العمل خاصة إذا اعتبرنا أن التكوين يعد أنجع طريقة وقائية يكون فيها العامل في حالة وعي تام بالأخطار وبوسائل تجنبها بشكل صحيح مما يساعد على التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية ويساعد في تحسين مردودية المؤسسات ويساعد الدولة في التقليل من نفقات العلاج والتعويض الذي يتحمله صندوق الضمان الاجتماعي حسب الحوادث والأمراض المصرح بها وفق الإحصائيات المعبر عنها من طرف الصندوق حسب الجدول التالي :

السنة	حوادث مصرح بها		وفيات	أمراض مهنية	نفقات سنوية إجمالية	
	مجموع	نسبة التفاقم			المبلغ بالدينار الجزائري	نسبة التفاقم
2001	42,572	-7,14%	683	1054	7.166.853.455	+18,79%
2002	45,977	+7,99%	721	898	7.880.458.737	+9,90%
2003	49,629	+7,35%	723	1000	8.491.045.538	+7,75%
2004	46,399	-6,58%	697	847	9.734.701.000	+14,64%
2005	49,643	+6,99%	698	853	10.400.000.000	+6,83%

الجدول مأخوذ من إحصائيات صندوق الضمان الاجتماعي سنة 2005[1]

من خلال الجدول نلاحظ حجم النفقات التي تصرف بسبب الحوادث والإصابات لما هو مصرح به من حوادث يمكن ببعض المجهود من طرف المستخدمين والعمال والهيئات المكلفة بتطبيق ومراقبة تطبيق هذه القواعد تلافيها وبأقل خسائر.

بقي في هذا الصدد تعيين المؤسسات والهيئات الواقع على عاتقها تنفيذ التكوين والتعليم في مجال الأعمال الخطيرة وهو ما سنوضحه فيما يلي :

نصت المواد 4،5،6 من المرسوم المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية على وجوب إشراك اللجان والهيئات

[1] - Statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles- ministère du travail et de la sécurité sociale –caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salaries -direction de la prevention des accidents du travail et des maladies professionnelles -p 5.

التالية في عملية التكوين إما باعتبارها جهات مساعدة في التكوين أو جهات استشارية في إعداد البرامج وكيفية تنفيذها[1] وهذه الجهات هي :

أولا : اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.

ثانيا : طبيب العمل.

ثالثا : لجنة المشاركة.

ثالثا : مندوبو المستخدمين.

رابعا : الهيئات و المصالح والمؤسسات العمومية المعنية.

خامسا : كل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية والأمن.

وقد تناول ذات المرسوم في المادة 19 منه فئات العمال الذين يكون خضوعهم للتكوين إجباريا :

- العمال الموظفين الجدد مهما كانت مدة علاقة عملهم .
- العمال العائدين من فترة نقاهة ناتجة عن انقطاع فرضه حادث عمل أو مرض مهني.
- العمال الذين تطلب نشاطهم تعديلا ناتجا عن إدخال تكنولوجيات جديدة أو تطلب استعمال آلات جديدة .
- العمال الذين غيروا مناصب عملهم .
- العمال الذين يقومون بمهام الإسعاف .

[1] - المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07-12-2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية الصادر في الجريدة الرسمية عدد 82 لسنة 2002 .

الفرع الرابع

الأحكام الخاصة بتكوين أعضاء لجان النظافة والأمن في المؤسسة المستخدمة

يقصد بلجنة النظافة والأمن المنصوص عليها في الفصل الرابع من المرسوم 02-427 السابق الذكر اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن التي تنشأ تطبيقا لنص المادة 23 من القانون 88-07 وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 05-09[1] والمسماة بلجنة المؤسسة .

أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات فتؤسس ضمن كل وحدة لجنة متساوية الأعضاء تسمى لجنة الوحدة وفي الحالة التي تشغل المؤسسة تسعة عمال أو أقل فيعين فيها مندوبا للوقاية الصحية والأمن للقيام بنفس مهام اللجنة والتمتع بنفس الصلاحيات والحقوق[2] .

وإذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة فيعين مندوب دائم للوقاية الصحية والأمن يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في مجال الأخطار المهنية .

بالإضافة إلى تأسيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة [3]

حيث تنص المواد 21 ، 22 من المرسوم المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من أخطار المهنة السالف الذكر على أنه يستفيد أعضاء اللجنة متساوية الأعضاء للنظافة والأمن والتي تتشكل بقوة القانون في كل هيئة مستخدمة تقوم بتشغيل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محدودة من تكوين ملائم خلال ممارسة عهدتهم و تكون مدته خمسة أيام على الأكثر، وفي حال تجديد

---

[1] - المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08_01- 2005 ج ر عدد 4 لسنة 2005 .

[2] - سكيل رقية – دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة- مجلة الأكادمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية – جامعة حسيبة بن بوعلي – الشلف – ص 82 .

[3] - المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08-01-2005 ج ر عدد 4 لسنة 2005 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها . .

العهدة يجدد التكوين ويتمثل في تحيين المعارف وتحسين المستوى على أن يكتسي طابعا أكثر تخصصا مع الأخذ بعين الاعتبار الخبرة المكتسبة في العهدة السابقة على أن لا تقل مدته خمسة أيام [1].

وتجدر الملاحظة أن هذا الاختلاف في المصطلحات بين لجنة النظافة والأمن واللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن إنما هو من قبيل سوء ترجمة للمصطلح الفرنسي " Hygiéne" ، غير أن المشرع الجزائري باختياره لمصطلح الوقاية الصحية كان أكثر توفيقا من مصطلح النظافة لشموليته لتدابير المتخذة في الحماية لأكثر من مجرد النظافة وكلا المصطلحين يستعملان للدلالة على اللجنة المختصة بالوقاية الصحية .

---

[1] - المواد 21 و 22 من المرسوم 02-427 المذكور آنفا .

المطلب الرابع
الامتثال للفحص الطبي

لا شك أن صحة العامل وقدراته الجسمية والنفسية وسلامة حواسه لها دخل كبير في قدرته أو عدم قدرته على تحمل ظروف العمل وهو ما تنبهت له اتفاقيات العمل الدولية ونصت عليه بكل وضوح كما عملت التشريعات الحديثة على تقريره في تشريعاتها [1].

وكما هو معلوم أن الامتثال للفحص الطبي الدوري للعمال وبخاصة الذين يقومون بأداء أعمال تنطوي على أخطار متفاوتة هو من الحقوق الأصيلة والأساسية للعمال بمقتضى القانون[2] حيث يقتضي القانون ممارسة طب العمل في أماكن العمل نفسها[3] و يقع على المستخدم و العامل معا الالتزام بخضوع العامل وجوبا للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل[4].

وقد نصت المادة 13 من القانون 88-07 على :

(يعد طب العمل التزاما يلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به).

كما تناول المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل تنظيم طب العمل وتمويله وصلاحيات طبيب العمل والعلاج الإستعجالي وأخيرا الرقابة على نشاط طب العمل حيث تناول المرسوم في مجمله أهمية هذا النشاط وإلزاميته وفعاليته في توفير الحماية والأمن للعمال بصفة عامة والذين يمارسون أعمالا خطيرة بصفة خاصة حيث اعتنى هذا المرسوم خاصة بتحديد أهداف طب العمل وتعيين العمال المعنيين بذلك .

---

11 - اتفاقية العمل الدولية 15 لعام 1983 بشأن حماية العامل من الإشعاعات المتأيينة واتفاقية العمل العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية التي نصت في المادة الثامنة منها على (يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى) و اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل .

2 - الفقرة 5 من المادة 7 من القانون 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل .

3 - المادة 14 من القانون 88-07 ..

4 - المادة 17 من نفس القانون .

الفرع الأول
أهداف الفحص الطبي

يقتضي الفحص الطبي للتشغيل فحصا سريريا كاملا وفحوص شبه سريرية ملائمة بهدف[1] :

- البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال .
- التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله .
- بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات .
- البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجهة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر .

الفرع الثاني
العمال الخاضعين لإجراء الفحص الطبي

نظرا لحرص المشرع الجزائري على صحة وسلامة العامل في كل مسيرته المهنية لم يخلو تشريع العمل في القواعد العامة والخاصة على النص على كافة التندابير التي تخص الصحة والسلامة خاصة منها المتعلقة بالفحص الطبي الذي يجب أن توفره الهيئة المستخدمة للعمال من أول توظيفهم ويستمر خلال فترة عملهم بالنص الصريح على ذلك في المادة 17 من (ق و ص أ ط ع) التي تنص
(يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل ...)

---
[1] - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور آنفا .

ويضاف إلى المتمهنين[1] والعمال المحددين وفقا للمادة المذكورة العمال المحددين لاحقا وفق لنص المادة 16 من المرسوم 93–120 وهم :

- العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية .
- العمال المعينون في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن.
- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .
- العمال الذين تزيد أعمارهم عن خمس وخمسين سنة .
- المستخدمون المكلفون بالإطعام .
- المعوقون جسديا و ذوو الأمراض المزمنة .
- النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم على سنتين .

[1] - قانون التمهين 81-07 المؤرخ في 27-جوان -1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم ج ر عدد 26 لسنة 1981 .

المبحث الرابع

نطاق تطبيق مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل

يمثل نطاق تطبيق أي نظام قانوني أحد أهم المحاور التي يعنى بها هذا النظام والعصب النابض له ولتطبيقه، بتحديد البعد الشخصي والموضوعي لأحكامه وهي مسألة معقدة ودقيقة لاعتمادها على تفسير النصوص التي تقتضي المرونة في بعض الحالات، كما هو الحال بالنسبة للقانون المتعلق بتقرير الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل، فيتسع مجال الحماية عمودياً بالنسبة إلى نطاق التطبيق الشخصي، بينما يتسع أفقياً بالنسبة إلى نطاق التطبيق الموضوعي.

ويحدد نطاق التطبيق بوجهيه حقَّ العامل في تطبيق النظام القانوني للالتزام بضمان الأمن والسلامة وبقدر ما يكون نطاق التطبيق مرناً واسعاً، يتسع مجال الحماية الذي يؤمنه هذا النظام.

وصفة المرونة والاتساع هذه تَحققها مرونة المفاهيم واتساع مدلول المصطلحات.

ففي المنظومة القانونية الجزائرية ، التي عرفت منذ البداية اهتماما منقطع النظير – مقارنة بالدول العربية– بحالة العمال المهنية والصحية والاجتماعية وذلك من خلال تشريعاتها الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، ونظام تفتيش العمل، والأنظمة المعتمدة في الإعلام، والتعويض، والخدمات الصحية والمهنية[1].

مع ذلك نجد منظمة العمل الدولية لا تتردد في توجه التوصيات للدول الأعضاء في الاتفاقيات الدولية التي تعرضها وتدعوهم إلى اتخاذ سياسة وطنية وبرنامج وطني ونظام وطني للسلامة والصحة المهنيتين في إطار ترويجي وقائي يعمل على تحسين تدريجي لظروف العمل[2].

---

[1]– ففي الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية التي عقدت في دمشق بين 18 و20 نوفمبر من سنة 2005 وباتفاق منظمة العمل العربية والدولية جاء تقرير مكتب العمل الدولي إيجابيا لاستجابة الجزائر لاحترام المقاييس الدولية للحماية من خلال التشريعات الوطنية الملائمة والتصديق على الاتفاقيات الدولية في مجال السلامة المهنية والبروتوكولات التابعة لها التقرير من 117 صفحة .

[2]- الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين مؤتمر العمل الدولي الدورة 95 لسنة 2006 التقرير الرابع البند الرابع من جدول الأعمال . مكتب العمل الدولي جنيف التقرير من 73 صفحة.

وتظهر أهمية هذا النظام من خلال نطاق التطبيق الشخصي والذي يتعلق بالأشخاص الذين تطبق عليهم أحكام هذا النظام القانوني سواء وفقا لوضعهم القانوني أو لطبيعة الأعمال التي يمارسونها ويتمثل نطاق التطبيق الموضوعي في تحديد مجالات الحماية والطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط للعمل في بيئة آمنة وخالية من المخاطر.

كما يحدد نطاق التطبيق بوجهيه أيضا حق العامل في المطالبة بتطبيق هذه الحماية المقررة بمقتضى هذا النظام.

يلاحظ تقدير مرونة هذا النظام تبعا لمرونة عبارة **العامل** في مفهوم قانون العمل الجزائري فيما يتعلق بالنطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني للالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل أما بالنسبة للنطاق الموضوعي فإن اتساع مدلول عبارة **الحماية** يوسع من النطاق الموضوعي لهذا النظام من حيث التطبيق وللبحث فيما تقدم ارتأيت تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين هما:

- المطلب الأول : النطاق الشخصي لمبدأ ضمان أمن و سلامة العامل
- المطلب الثاني : النطاق الموضوعي لمبدأ ضمان أمن و سلامة العامل

المطلب الأول

النطاق الشخصي لتطبيق مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل

يقصد بنطاق التطبيق الشخصي للنظام القانوني لمبدأ حفظ الأمن والسلامة الأشخاص الذين يطبق عليهم هذا النظام – كما أسلفنا– وهؤلاء الأشخاص هم العمال بصفة عامة من حيث المبدأ، وذلك بغض النظر على وضعهم القانوني وعلى طبيعة الأعمال التي يمارسونها مع الأخذ بعين الاعتبار امتداد تطبيق هذا النظام القانوني إلى غير العمال هذا من جهة ، ومن جهة ثانية يمتد تطبيق هذا النظام القانوني من حيث الأشخاص إلى الهيئات المستخدمة بما في ذلك مسيري المؤسسات ويظهر كل ذلك جليا من خلال النظر في الفصل الأول من 88–07 في المادتين الأولى والثانية منه والتي تنص على :

المادة 1:

(يهدف هذا القانون إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة .)

المادة 2 :

(تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.)

باستقراء النصين السابقين يتضح أنهما نصان مرنان لا يحددان بوضوح العمال الخاضعين لهذا النظام لعدم استثناء أي فئة من فئات العمال مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه ومهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه وعليه فالمعيار هنا هو صفة العامل الذي يقدم عمل ويأخذ أجرا و تربطه علاقة تبعية بمستخدمه.

أما الأشخاص الذين يمارسون نشاطات مهنية ولهم نظام قانوني خاص بهم فإنه يطبق عليهم أيضا النظام القانوني الخاص بهم والمحدد للالتزام بضمان الأمن والسلامة وهو ما سنتناوله فيما يلي :

الفرع الأول
العمال الخاضعون لنظام الحماية
وحفظ الأمن والسلامة

لم يفرق القانون بين الموظف والعامل في القطاعين الإداري والاقتصادي أو الحرفي لورود النص شاملا حيث استعمل عبارة (مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه) ولم يرد فيه تحديد أو استثناء يمنع من شمول هذا النظام لفئة الموظفين في القطاع العام .
فضلا على ذلك وبالعودة إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية[1] في المادة 37 منه نجده يرسخ مبدأ الحماية بصفة مطلقة فتنص على :
(للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية)
وقد أحال القانون الأساسي للوظيفة العامة في تأشيراته إلى نص القانون 88–07 في إشارة إلى نفاذه على الموظفين أيضا.
بالإضافة إلى نصوص أخرى تقرر مبدأ الحماية والأمن في أماكن العمل مثل المرسوم التنفيذي رقم 92 – 206[2] .
أما بالنسبة للفئات الأخرى التي يطبق عليها نفس نظام الحماية رغم ارتباط عملها بنظام قانوني خاص فهي المشار إليها بمقتضى القانون 90–11 في المواد 3 و4 وهي:

أولا: مسيري المؤسسات

تنص المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 90–290[3] المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات على :

---

[1]- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 لسنة 2006 .

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 93- 206 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1414 الموافق لـ 22 سبتمبر 1993 يتعلق بالوقاية والمراقبة في المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية وكذا في المؤسسات العمومية الاقتصادية ، جريدة رسمية رقم 60 لسنة 1993 .

[3]- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1411 الموافق 29 سبتمبر سنة 1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1990 .

(تكون *لمسير* المؤسسة المذكور في المادة 2 أعلاه نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به ...)

و يعد مسيرا في مفهوم هذا القانون ووفقا لنص المادة 2 منه :

(*يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من :*

- *المسير الأجير الرئيسي (المدير العام والوكيل أو/أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة(مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو/أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة،*
- *إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة.)*

وبذلك لا تستثنى هذه الفئة من العمال من الحماية المأمور بها بمقتضى القواعد العامة في مجال الحماية الصحية والأمن وطب العمل.

ثانيا: العمال في المنازل

تضمنت التأشيرات الواردة في المرسوم التنفيذي المنظم لعلاقات العمل والخاص بهذه الفئة من العمال وهي العمال في المنازل[1] إحالة إلى القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل باعتباره الشريعة العامة كما أفرد نصا خاصا بالحماية القانونية من المخاطر تعد إضافة في مجال الحماية حيث تنص المادة 7 منه على :

(*يحظر على المستخدم إسناد أي عمل ينجز في المنزل يتطلب بصفة مباشرة أو غير مباشرة استعمال أو معالجة مواد أو منتجات سامة أو خطيرة على صحة العامل في المنزل وعلى عائلته وعلى أمنهم أو تنجم عنه أضرار بالمحيط*)

ما يدخل هذه الفئة من العمال الحرفيين داخل إطار الحماية المقررة بمقتضى مبدأ الالتزام بحفظ الأمن والسلامة والاستفادة من نصوص القوانين المنظمة له.

ثالثا : بعض الفئات الخاصة من العمال

إن هذه الفئات العمال يمكن حصرها وفق ما ذهب إليه قانون علاقات العمل في المادة 2 منه في كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم، غير أن

---

[1]- مرسوم تنفيذي رقم 97-474 المؤرخ 8 شعبان عام 1418 الموافق 8 ديسمبر سنة 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل ، الجريدة الرسمية رقم 82 لسنة 1997 .

الطبيعة الخاصة التي تصبغ بعض فئات العمال بالنظر إلى حالتهم الشخصية أو طبيعة الأعمال التي يؤدونها جعل من علاقة العمل التي تجمعهم بمستخدميهم تقتضي إجراءات وقواعد خاصة تناولها المشرع بنصوص خاصة مما يبرر التساؤل بشأنها ما إذا كانت القواعد الخاصة بحماية العمال في مكان العمل تخصهم أم لا؟

إن الطبيعة الخاصة لهؤلاء العمال لا تحول دون شملهم بقواعد الحماية المنصوص عليها بصفة عامة إذ لا يوجد مانع في ذلك خاصة أمام وجود النص العام الذي سبق التطرق إليه في القانون 88-07 لذلك فإن الفئات التي سنشير إليها مشمولة بالحماية أيضا وهي :

1-العمال الأجانب

لم يفرق المشرع الجزائري في مستحقي الحماية الصحية والأمن والسلامة بين الجزائريين والأجانب بل تناول ذلك كمبدأ عام ، في عملية التشغيل ولم يرد لا في قانون تشغيل الأجانب[1] ولا في قانون علاقات العمل ولا في النصوص المقررة لهذا المبدأ ما يفيد عدم استفادة هؤلاء من تلك التدابير بل إنهم مخاطبون بكل النصوص المقررة لهذا الحق لمجرد الاشتغال لدى مستخدم ما ، ووفق الشروط المقررة بمقتضى نصوص القانون 88- 07 والنصوص التنظيمية له لخلوها مما يمنع من ذلك[2].

2-العمال ذوي الاحتياجات الخاصة

فضلا عن قواعد الحماية الخاصة التي أولاها المشرع الجزائري لهذه الفئة من العمال بمقتضى القانون 02-09 [3] فإنه لم يستثني هؤلاء من الحماية بل شدد عليها ويظهر ذلك في نص المادة 11 من القانون 88-07 التي تنص:

---

[1]- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 – 07 – 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1981

[2]- وقد ذهب الأستاذ الدكتور أحمية سليمان إلى أبعد من ذلك في تفسير نصوص القانون المتعلق بتشغيل الأجانب و السالف الذكر حيث يقول (أما فيما يخص الحقوق والالتزامات والجوانب التنظيمية الناتجة عن علاقة عمل الأجنبي فيمكن تلخيصها في :

أ-(يتقاضى العامل الأجنبي أجره على أساس التصنيف المعمول به لمنصب العمل ، إضافة إلى العلاوات ومختلف التعويضات المرتبطة بالمنصب أو بناءا على اتفاق الطرفين إذا استحال تطبيق المعيار الأول إلى جانب الاستفادة من مختلف الحقوق المقررة له في مختلف القوانين والنصوص المعمول بها في مجال التحويل والصرف..... و بعض الحقوق الأخرى).

- أحمية سليمان – قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري – النسخة الإلكترونية جامعة الجزائر ص 56.

[3]- المؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 8 مايو سنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم . الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 2002 .

*(يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر **والعمال المعوقين** لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل)*

مما يعزز اعتبار تطبيق أحكام الأمن والسلامة والصحة المهنية على هذه الفئة من العمال بمقتضى النظام القانوني الذي نحن بصدد دراسته، وبمقتضى الأحكام الخاصة المشار إليها .

الفرع الثاني

الفئات التي تنتمي إلى أنظمة قانونية أخرى

يستفيد من النظام القانوني لحماية العمال من المخاطر المهنية بالإضافة إلى العمال في مفهوم قانون العمل كما سبق تبيانه بعض الفئات التي لا يطبق عليها قانون العمل بل تخضع لنظام قانوني خاص بها على سبيل المثال: مستخدمي الملاحة البرية والجوية حيث أحال المرسوم التنفيذي رقم 05- 102[1] المتعلق بمستخدمي الملاحة البحرية في تأشيراته على القانون88-07 كما نصت المادة 7 منه على:

(يخضع المستخدمون الملاحون لسفن النقل البحري والتجاري والصيد البحري في مجال طب العمل لمراقبة طبية دورية للتأكد من لياقتهم البدنية ممارسة مهنة البحار طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما).

كما نصت المادة 57 من على :

(*يخضع المستخدمون الملاحون* لسفن النقل البحري والتجاري في مجال النظام الداخلي والانضباط لأحكام الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر سنة 1976 القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 والمذكورين أعلاه).

وباستقراء المادتين وتحليلهما نجد أن هذه الفئات مدمجة فيما ذهب إليه المشرع في مبدأ الحماية رغم عدم توافر صفة العمال بالمفهوم الذي تناولناه غير أنها مدمجة فيه بقوة القانون وذلك وفق مايلي :

1- الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري المؤرخ في 15 صفر عام 1426 الموافق لـ 26 مارس 2005 ، الجريدة الرسمية رقم 22 لسنة 2005 .

حيث أن المادة 7 في إشارتها إلى توقيع طب العمل في إطار التشريع الساري المفعول في الحماية الطبية وهو المرسوم الذي جاء تطبيقا للقانون 88–07 وأن المادة 57 تحيل على القانون 90–11 الذي ينص في مادته 77 على أن النظام الداخلي للمؤسسة هو وثيقة وجوبية على الهيئة المستخدمة إعدادها ولزوما إدراج فيها القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن[1] .

[1]- المادة 77 من القانون 90-11 (النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط).

المطلب الثاني

النطاق الموضوعي لتطبيق مبدأ ضمان

أمن وسلامة العامل

يتمثل النطاق الموضوعي للنظام القانوني الذي سطره المشرع الجزائري لمبدأ ضمان أمن وسلامة العامل في القانون في تحديد المجالات الموضوعية التي يمتد فيها التشريع والتقنين المتعلق بالحماية والوقاية المقررة للعمال من مخاطر العمل والتي لا يجوز تنفيذ أي مشروع عمل دون الحرص على مراعاتها حتى في الأعمال العادية التي لا تنطوي على وجود أخطار ويزداد الحرص عليها في الأعمال الخطرة .

تتمثل هذه المجالات وفق ما تناوله القانون رقم 07/88 في الفصول الثاني والثالث والرابع منه :

أولا في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل حيث حرص المشرع على تكليف المستخدم بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر وأضرارها

وثانيا في مجال طب العمل فقرر إلزامية الفحص الطبي وألزم المستخدم بالتكفل بطب العمل والحرص على تكوين الجان الخاصة به وتوفيره في كل هيئة مستخدمة يتجاوز عدد العمال فيه العشرون عاملا بالإضافة إلى تحديد الالتزامات الخاصة بطبيب العمل بصفة عادية واستثنائية[1]

وأخيرا مجال التكوين والإعلام الذي عني به عناية خاصة فاعتبره حقا وواجبا ونظمه بقواعد عامة وخاصة نذكرها في حينها وهذه المجالات الثلاث وهي موضوعات الفروع الثلاث لهذا المطلب[2].

[1] - المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15-06-1993 المتعلق بتنظيم طب العمل .ج ر عدد 33 لسنة 1993 .

[2]- يجدر التنويه في هذا المجال إلى أن هناك قواعد قانونية كثيرة مبعثرة هنا وهناك تتعلق بحماية العمال ووقايتهم كتشغيل القصر والنساء والعمل الليلي والحماية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية التي تساهم كلها في ترقية العامل وحمايته من الأخطار على وجه الخصوص إلاّ أنها تخرج عن مجال هذه الدراسة باعتبار أن قانون 07/88 قد حدد مجاله الموضوعي بما ذكر أعلاه لهذا السبب استثنيت بقية المجالات من الدراسة .

الفرع الأول
مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

تناولت نصوص المواد من3 إلى11 من القانون 07/88 توضيح حدود هذا المجال وذلك بـ :

1-تعيين الجهة المسؤولة عن ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال وهي المؤسسة المستخدمة .

2-حصر أمكنة العمل التي تشملها هذه الحماية إذ لم يقتصر على المكان عينه الذي يمارس فيه العامل أعماله بل وسع من اعتباره مكانا للعمل كل محيط العمل وملحقاته وتوابعه.

3-ويضاف إلى تلك الأمكنة كافة التجهيزات والتقنيات والتكنولوجيا[1] التابعة للعمل والموجودة فيه أو في ملحقاته أو محيطه أو توابعه .

كلها يجب أن تخضع للقواعد المقررة للحماية بموجب القانون السالف الذكر ما يضمن جوا عاما للعمل يخضع لكافة شروط الراحة والوقاية الصحية.

الفرع الثاني
مجال طب العمل

يعتبر مجال طب العمل من صميم الحماية المقررة للعمال من أخطار العمل وتمتد وظائفه وأهدافه إلى أبعد مما يذهب إليه المجال السابق الذي تعد وظيفته بالأساس وقائية على خلاف هذا المجال الذي يبدأ بالوقاية و يتعداها إلى العلاج .

وقد عين القانون 07/88 لهذا المجال حدودا في المواد من 12 إلى 18 منه ومن خلال أهدافه التي ذكرها على سبيل الحصر في المادة 12 منه والمتمثلة في :

1-الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية و الإبداعية .

---

[1]- بما في ذلك الأجهزة والآلات والآليات والأدوات وكل وسائل العمل .

2-حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم .

3-تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .

4-تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته .

5-تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل .

6-تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل .

7-تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني .

8-المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة .

كما عين القانون لهذا المجال حدودا أخرى تتمثل في :

1. تعيين الجهة التي تتكفل بضمان ممارسة طب العمل في مكان العمل[1] .
2. إنشاء مصلحة لطب العمل على رأس كل مؤسسة مستخدمة كمبدأ عام وفي حال التعذر إنشاء المصلحة ما بين المؤسسات أو بإبرام اتفاق مع القطاع الصحي .

الفرع الثالث

مجال التكوين والإعلام

تبين النصوص السابقة المعنية بمجال الإعلام والتكوين بتكليف الجهات المعنية بهذا الالتزام سواء بتعيين الهيئة المستخدمة كطرف أساسي في هذا الالتزام أو هيئات أخرى تتكفل به ويكون مجال التكوين منحصرا على الأخطار المهنية حماية لمصلحة وصحة العامل و يظهر ذلك من خلال ما ما حدده القانون رقم 88-07 في المواد من19 إلى 22 على النحو التالي :

[1]- وطبعا يظم إليه محيطه وتوابعه وملحقاته كما سبق الذكر.

1-تعيين الجهة التي يجب عليها الاضطلاع بتعليم وتكوين وإعلام العمال بالأخطار المهنية و هي المؤسسة المستخدمة .

2-وجوبية مشاركة ممثلو العمال في كل تلك الأنشطة .

3-امتداد إمكانية التكفل بتلك الأنشطة إلى الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية .

4-اضطلاع مراكز التكوين المهني بذات المهمة .

5-وجوبية إطلاع العمال الجدد أو المدعوين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم .

الفصل الثاني

موقف المشرع الجزائري

في تعيين عنصر الخطر

الفصل الثاني
موقف المشرع الجزائري في تعيين
عنصر الخطر

لعل ما ذهب إليه المشرع الجزائري في تعيين الأخطار التي تهدد بيئة العمل وضمانها دون حصرها هو من قبيل توسيع دائرة الحماية من الأخطار الجديدة والمستحدثة بفعل التطور في مجالات الحياة بسبب التكنولوجيا وتكيف الإنسان معها بالشكل الذي قد يهدد سلامته وأمنه في بعض الحالات .

وقد تم تعيين هذه المخاطر في مختلف النصوص القانونية بشكل متفاوت الأهمية كما سبقت الإشارة إليه ، وتأكيدها في تشريع العمل بمختلف فروعه ونصوصه يوضح هذا الاهتمام رغم صعوبة تحديدها والاكتفاء بتعيين أغلبها مع التأكيد على عناصر حماية للعمال من مجرد احتمال الخطر، فتعرضت لها القوانين التي لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بقانون العمل بمفهومه الشامل بما فيه نصوص التأمينات الاجتماعية .

حيث أن المشرع الجزائري من خلال عدم حصره لهذه المخاطر يمكن أن يعمل بذلك على ترك المجال واسعا أمام الحماية منها واكتشافها والاعتراف بها متى وجدت أو تم توقعها أو سببت خطرا على العمال أو على الوسط الذي يعملون فيه أو يزاولون نشاطهم المهني فيه ، وأن حصرها فيه تضييق قد ينعكس سلبا على المخاطر فيزيد من احتمال وقوعها وعدم القدرة على تطبيق قواعد الحماية عليها لعدم اعتراف القانون بها

ويمكن تفسير نص المادة 5 من القانون 88–07 على أنه توسيع لدائرة المخاطر المضمونة في القانون الجزائري ما يعطي مرونة للنص تزيد في مجال الحماية المقررة للعمال من كافة الأخطار المعرفة وغير المعرفة[1] ، حيث يستعمل النص عبارة وكل الأضرار الأخرى لا على التعيين مما يدعم كافة الأضرار في مجال الحماية المقررة للعامل ومع ذلك فالأمر لا يمنع من محاولة تعيين أغلبها وفي هذا التعيين لجل المخاطر التي تهدد العمال في وسط العمل دليل على الحرص العميق على تطبيق

[1] - تنص المادة 5 من القانون 88-07 على (...ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل **الأضرار الأخرى**) وعدم التعيين هذا هو لإعطاء مرونة للنص لتوسيع دائرة الأخطار المضمونة في القانون الجزائري.

المواثيق الدولية في هذا الشأن وعلى رأسها الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر ودخلت حيز التنفيذ[1].

وسأتناول قبل تعيين هذه الأخطار تحديد المفهوم القانوني للخطر ثم تعيين الأخطار المعتبرة في بيئة العمل ، ومن ثمة تحديد الوسائل القانونية للوقاية منها وذلك في المباحث التالية من هذا الفصل :

- المبحث الأول : مفهوم الخطر .
- المبحث الثاني : أنواع المخاطر .
- المبحث الثالث : الوسائل القانونية المقررة للحماية من الأخطار .

[1]– حيث صادقت الجزائر على حوالي 60 اتفاقية منها 53 دخلت حيز التنفيذ – وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي – www.mtess.gov.dz/fr

المبحـــث الأول
مفهوم الخطر

يشمل مفهوم الخطر في قانون التأمينات الاجتماعية الإصابات الناتجة عن حادث مهني أو مرض مهني أو حادث الطريق وهذه الأخطار قد تنشا بسبب العمل أو تزداد سوءا بسبب التعرض لظروف عمل معينة ، إذ من المعروف أن أمراضا مزمنة شائعة وغير مهنية مثل مرض الربو يزداد سوءا عند التعرض لأي عامل مهيج ويكون منتشرا في مكان العمل مما جعل المشرع منتبها لمثل هذه العوامل ويدخل هذا النوع من الأمراض ضمن المخاطر المؤمن عليها في قانون التأمينات الاجتماعية.

فالخطر المهني هو أحد المخاطر الاجتماعية كما سبق الذكر والتي تهدد الإنسان الذي يتخذ العمل أساسا لتحقيق ذاته[1] ، ومصدرا لكسب رزقه ، فإذا تحقق الحادث أو المرض أدى ذلك إلى نقصان في الدخل أو فقدانه والواقع أنه من الصعب وضع تعريف جامع ومانع للخطر الاجتماعي حيث أن الجوانب الاجتماعية والاقتصادية للحياة متلازمة ، فلا يوجد خطر اجتماعي إلا ويهدد مصلحة اقتصادية وأصبحت مواجهة هذه الأخطار في الوقت الراهن من الواجبات الأساسية للدولة ومن وظائفها الرئيسية، وتتخذ من الأساليب ما تستطيع به القضاء عليها أو التقليل منها، بقدر إمكانياتها سواء سلكت طريق المساعدة أم التعاون، أم التأمين الاجتماعي أم الضمان الاجتماعي الشامل، فالحماية من الأخطار الاجتماعية نظام تمليه اعتبارات سياسية واجتماعية واقتصادية تهدف إلى حماية الطبقة التي تعتمد في دخلها على العمل وتأمين أفرادها ضد ما قد يتعرضون له من مخاطر تهدد هذا الدخل[2].

بينما اجتهد فقهاء قانون العمل في إيجاد تعريف جامع مانع للخطر المهني أو الاجتماعي بالنظر إلى سببه أو إلى النتائج والآثار التي تترتب عنه ولم تسلم تلك الاجتهادات من الانتقاد رغم جدية ما توصلت إليه من توضيح ماهية الخطر .

---

[1] - مهند صالح حسين الزعبي - مرجع سابق – ص 53

[2]- رشا عبد القادر رحال – مرجع سابق - ص 4 .

1-تعريف الخطر بالنظر إلى أسبابه

يرى أصحاب هذا الرأي بأن الخطر الاجتماعي هو الخطر الناتج عن الحياة في المجتمع فالمخاطر الاجتماعية وفقا لهذا الاتجاه هي تلك المخاطر الوثيقة الارتباط بالحياة الاجتماعية وقد انتقد هذا التعريف على أساس أنه تعريف موسع ولا يتفق مع ما جرت عليه النظم القانونية للتأمين الاجتماعي[1].

فتحديد المخاطر الاجتماعية بأنها تلك التي تجد سببها في مجموعة لم تجري عادة تلك النظم على تغطيتها مثل أخطار الحروب وأخطار المرور وأخطار التحولات السياسية وغيرها.

ويؤخذ على هذا التعريف من ناحية أخرى أنه تعريف مضيق يؤدي إلى إخراج مجموعة من الأخطار التي لا علاقة لها بالحياة الاجتماعية ومع ذلك جرت عادة تلك النظم على تغطيتها كخطر المرض والوفاة .

والنقد الأساسي الذي وجه للتعريف السابق هو كونه لا يساعد كثيرا في تحديد مضمون الأخطار الاجتماعية التي تتكفل نظم التأمينات الاجتماعية بدرء أثارها.

2- تعريف الخطر بالنظر إلى آثاره و نتائجه

يرى أصحاب هذا الرأي أن الخطر الاجتماعي هو الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد الذي يتعرض له سواء عن طريق انتقاص الدخل أو انقطاعه لأسباب فيزيولوجية كالمرض والعجز والشيخوخة والوفاة أو لأسباب اقتصادية كالبطالة أو عن طريق زيادة الأعباء دون الانتقاص من الدخل كما هو الحال في الأعباء العائلية المتزايدة[2] ، وهذا التعريف يتضمن العديد من المزايا إذ يسمح باتساع سياسة التأمين الاجتماعي لتشمل كافة المخاطر التي يمكن أن تؤثر في الأمن الاقتصادي للأفراد أيا كانت الأسباب التي تنشأ عنها هذه المخاطر ويؤدي ذلك إلى إمكان قيام سياسة التأمين الاجتماعي على أساس المحافظة على حد أدنى من المستوى الاقتصادي

---

[1]- طيب سماتي – مداخلة في إطار ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين أسس النظرية والتجربة التطبيقية- بعنوان الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية – ص 4 ندوة في 26/25 أفريل 2011 - بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – جامعة فرحات عباس - سطيف .

[2]- رشا رحال - المرجع السابق - ص 5 .

اللائق لكل فرد من أفراد المجتمع بغض النظر عن الأسباب التي تؤدي إلى الانتقاص من هذا المستوى .

ويؤدي هذا التعريف أيضا إلى عدم اقتصار وسائل مواجهة الأخطار الاجتماعية على تعويض أثارها إنما يجب أن تتجه هذه الوسائل أولا إلى الوقاية من هذه الأخطار فإذا كان الهدف الذي تسعى إليه نظم التأمين الاجتماعي هو حماية الإنسان فهذا الهدف يتم تحقيقه أحيانا عن طريق الوقاية وأحيانا عن طريق العلاج والتعويض .

ورغم هذه المزايا فإن تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى أثاره لم يسلم من النقد فقد أخذ البعض على هذا التعريف أنه يؤدي إلى توسيع دائرة تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية بشكل يفقده ذاتيته واستقلاله ويجعله مختلطا بالسياسة الاجتماعية للدولة.

كما انتقد أيضا على أساس أن الأخطار التي ترتب أثارا اقتصادية لا يمكن حصرها ولم تعتد نظم التأمينات الاجتماعية على تغطيتها كخطر الحريق وخطر الحرب .

وفي تعريف أخر للخطر المهني أو الاجتماعي على أنه خطر أو حدث يمنع العامل من أداء عمله بصفة مؤقتة أو نهائية وبذلك يدخل في هذا المفهوم المرض والعجز والشيخوخة والوفاة والمرض المهني وبصفة عامة كل ما له علاقة بالعمل ويمكن أن يعرقل الحياة المهنية للعامل وبذلك فقد اتسع مفهوم الخطر الاجتماعي ليضم المخاطر المهنية وكذا انخفاض المستوى المعيشي للعامل وأسرته إلى جانب المخاطر الاجتماعية السابقة .

إلا أنه يجدر التنبيه أنه هناك حدود لمفهوم الخطر الاجتماعي ، ذلك أنه لا يمكن أن يتضمن كل المخاطر التي لها علاقة بالحياة المهنية للعامل ، والواقع أن الأخطار الاجتماعية في تعريفها الصحيح هي كل ما يمكن أن يؤثر على مركز الفرد الاقتصادي فالخطر الاجتماعي هو الذي يشكل مساسا بذمة الفرد المالية سواء كان ذلك بإنقاص الدخل أو بزيادة النفقات وهذا ينطبق على كافة المخاطر أيا كانت أسبابها وكيف ما كانت أثارها.

وتجب الملاحظة أيضا أن المخاطر التي تجب الوقاية منها ومن آثارها تختلف باختلاف نوع النشاط الإنتاجي أو الصناعي الذي يتم في الهيئة المستخدمة.

لكن القانون الجزائري لم يفرق بين هذه الهيئات وما إذا كان العمل ينتمي إلى فئة الأعمال الخطرة أم لا بل نص في المادة 02 من القانون 07/88 على :

(...تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع الإنتاج الذي تنتمي إليه) كما لم يفرق بين أنواع المخاطر طالما كان لها تأثير على العامل فأخذ بالمعيارين معيار النظر إلى الخطر الاجتماعي من حيث السبب ومعيار النظر إلى الخطر الاجتماعي من حيث الآثار والنتائج.

ويعد السعي في البحث عن تعريف للخطر الاجتماعي أو المهني في قانون العمل الجزائري بمثابة حلقة مفرغة لا نخرج منها طالما تنتج الآثار ذاتها حسب عناصر وصور الخطر، هذا ما سأتناوله من خلال المطلبين التاليين :

المطلب الأول : عناصر الخطر وأقسامه

المطلب الثاني: ي صور الخطر

المطلب الأول

عناصر الخطر وأقسامه

يجب التنويه في هذا الصدد أن التعاريف المعطاة للخطر المهني بصفة عامة تنطوي على اقتران تحديد هذا الخطر بعناصر وشروط يجب توافرها وتحديدها لتحقيق الحماية الاجتماعية للعمال ، وإن اختلف الفقه الحديث حولها[1] إلاّ أنه أجمع على اعتبار الخطر المهني أحد الأخطار الاجتماعية التي تهدد الإنسان الذي يتخذ العمل أساسا لتحقيق ذاته ومصدرا لكسب رزقه فإذا تحقق أدى إلى نقصان في الدخل أو فقدانه[2].

نظرا لصعوبة إعطاء تعريف جامع مانع للخطر الاجتماعي لارتباطه بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية للحياة فإن تحديد عناصره وأقسامه دليل كفاية للاستدلال عليه وفهمه إذ لا يوجد خطر اجتماعي إلاّ ويهدد مصلحة اقتصادية .

وقد استقر الفقه والقانون على وجوب حماية العامل من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية اللذين يشتركان في أنهما ناتجين عن العمل وظروفه وكذا في حاجة المصاب إلى علاج أو مساعدة ويختلفان من حيث المفهوم والشروط والإثبات .

أن القول الفصل في تحديد هذه العناصر والشروط هو ما تضمنه نص المادة 6 من القانون 83-13[3] بنصها على أنه :

(يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب أجنبي مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة عمل).

---

[1] - سماتي الطيب – حوادث العمل والأمراض المهنية – مرجع سابق- ص 16 .

[2] - أحمد محمد محرز- فكرة الخطر المهني – مقال منشور في مجلة العلوم القانونية – جامعة قسنطينة – جويلية 1982 – دار البعث للطباعة والنشر – ص 56 .

[3] - الصادر في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج ر عدد 28 لسنة 1983 .

الفرع الأول
عناصر الخطر

تلتقي التعاريف المختلفة للخطر المهني في اعتبار الخطر سبب للأزمات المالية التي تحتوي على العناصر التالية[1] :

1/ **عنصر الضرر** : دون التفريق ما إذا كان هذا الضرر جسديا أو معنويا.

2/ **عنصر المفاجأة:** وهو حدوث الكارثة إما بعدم توقعها أصلا أو عدم توقع الوقت الذي تحدث فيه .

3/ **عنصر السرعة وتتابع الأحداث** : عادة ما تتولى انعكاسات الكارثة المهددة لحالة الأمن مما ينذر باتساع رقعة المخاطر .

4/ **عنصر الدرجة العالية من التوتر النفسي** : إن التوتر النفسي سواء للذين تعرضوا للحوادث أو بالنسبة لمحيط العمل عامة يؤثر على سلامة القرار وحسن التصرف في مواجهة الكارثة.

5/ **عنصر اتساع نطاق الأحداث** : هناك إمكانية اتساع نطاق الكارثة ليتعدى الحدود الخاصة بالمؤسسة المستخدمة .

6/ **عدم توفر معلومات كافية عن الأزمة أو الكارثة** : غالبا ما تكون الكارثة خارجة عن سيطرة الهيئة المستخدمة مما يصعب السيطرة على آثار الكارثة .

7/ **تعدد الأجهزة المشاركة** : لتقليل الخسائر يجب تدخل عناصر أمنية كثيرة ، ولأنه سبق أن تناولنا الخطر الاجتماعي الذي يندرج تحته الخطر المهني لذلك نحاول إعطاء تعاريف لكليهما لإثراء المحتوى .

فيعرف الخطر الاجتماعي على أنه :

(الخطر الذي يؤدي إلى المساس بالمركز الاقتصادي للفرد إما بانعدام دخله كليا وذلك كحالة العجز الدائم بسبب المرض أو الشيخوخة أو بإنقاص مبلغه كما في حالة

---
[1]- أحمد محمد محرز- فكرة الخطر المهني في القانون الجزائري – مقال منشور في مجلة العلوم القانونية - العدد الأول لسنة 1982- ص 65 .

ازدياد الأعباء الأسرية كازدياد عدد الأطفال ونفقات التعليم أو العلاج الطبي التي تستنزف الدخل)[1].

ومن خلال هذا التعريف يتضح المفهوم الواسع للخطر الاجتماعي الذي تعتبر إصابة العمل جزءا منه حيث يترتب على هذا الخطر الاجتماعي آثار شخصية فيزيولوجية وأخرى موضوعية خاصة بالعمل وهو ما يعرف بالخطر الاقتصادي الناتج عن أزمة اجتماعية والذي تسبب فيه خطر مهني .

والخطر المهني يكون دائما نتاج للنشاط المهني للعامل أيا كانت ظروف وأسباب وقوع هذا الخطر .

الفرع الثاني

أقسام الخطر

وينقسم الخطر إلى عدة أقسام، فهو قد يتنوع من حيث الثبات والتغير إلى خطر ثابت وخطر متغير، وينقسم من حيث تعين محله ووقت انعقاده إلى خطر معين وخطر غير معين.

أ_الخطر الثابت والخطر المتغير:

يقصد بالخطر الثابت الخطر الذي تظل درجة احتمال وقوعه واحدة أي ثابتة غير متغيرة وثبات الخطر ليس معناه أن يكون ثابتا بشكل مطلق ومنتظم ، ولكن يقصد بالثبات الثابت النسبي الذي يمكن أن يحتمل التغيرات المؤقتة ، مثل خطر الحريق الذي يعتبر خطراً ثابتاً على مدار العام إذا كانت نسبة تحققه لا تتغير من عام إلى عام أخر.

أما بالنسبة للخطر المتغير ، فالمقصود به هو الخطر الذي تتغير درجة احتمال تحققه خلال مدة التأمين سواء كان هذا التغير بالزيادة أو النقصان ، أي بمعنى أنه إذا كانت درجة احتمال تحقق الخطر ازدادت فانه يسمى خطراً متزايداً أو متصاعداً أما إذا نقصت درجة احتمال تحقق الخطر يسمى خطراً متناقصاً.

---

[1]- رشا عبد القادر رحال - المرجع السابق ص 4 .

ب- الخطر المعين والخطر غير المعين:

يقوم هذا التقسيم على أساس النظر إلى المحل الذي يقع عليه التأمين ، فإذا كان المحل معيناً اتصف الخطر بنفس الصفة، أما إذا لم يكن المحل معيناً كان الخطر غير معين، وبالتالي يظهر لنا أن الخطر نوعين هما الخطر المعين والخطر غير المعين.

ويقصد بالخطر المعين هو ذلك الخطر الذي يكون محله معيناً وقت إبرام عقد التأمين حتى ولو كان ذلك الشيء متعلقاً بشخص أو بشيء ، ففي حالة التأمين على الأشخاص يكون التأمين على حياة الشخص أو شخص أخر ، فهنا يكون الشخص قد أمن على حياته وبالتالي يكون هذا الشخص قد أمن على خطر معين وأيضا إذا مات هذا الشخص فان هذه الخطر تعلق بشخص معين سواء كان الشخص نفسه أو شخص أخر، وأيضا كذلك في التأمين ضد خطر الحريق فإذا تحقق الخطر يكون خطراً محدداً على المنزل الذي أمن عليه هذا الشخص.

أما الخطر غير المعين ، فيقصد به هو ذلك الخطر الذي يكون محله غير معين وقت إبرام العقد إلا انه يكون معيناً عند تحقق الخطر ، فمثلاً الشخص الذي يقوم بالتأمين من المسئولية ضد حوادث السيارات ، فانه في هذا الحال لا يكون مؤمن من خطر معين ، لأنه لم يقم بالتأمين ضد حادث معين ، ففي ذلك الوقت لم يكن يعرف طبيعة نوع الحادث الذي سوف يتعرض له ، وبالتالي يكون الخطر غير معين .

ومن هنا تبلورت فكرة المسؤولية على أساس الخطر المهني حيث اعتبر مجرد وجود هذا الخطر الذي أدى إلى حدوث إصابة بسبب حادث أو مرض مهني أساسا لمسؤولية صاحب العمل، حتى و إن كان هذا الخطر احتمالي الوقوع على خلاف باقي الأخطار الاجتماعية المحققة الوقوع مثل الشيخوخة التي تعتبر كذلك سببا –وفقا للطبيعة – موجبا للضمان بل إن الخطر المهني يعتبر الأسبق للضمان من الشيخوخة من حيث الظهور القانوني.

وبغض النظر عن احتمالية وقوع إصابة العمل فإن المشرع الجزائري سن من خلال قوانين التأمينات الاجتماعية و قوانين العمل منظومة قانونية هدفها مواجهة هذه

الأخطار إما بطريق وقائي منها مثل قانون 07/88 أو قانون 05/91 وغيرها أو علاجيا مثل قانون الصحة و قوانين طب العمل و قانون التأمينات.

حيث تتعدد أسباب إصابة العمل على حسب تنوع النشاط المهني الذي يمارسه العامل بل إن أسباب الإصابة يمكن أن تعود إلى أطراف علاقة العمل كالعامل أو رب العمل، أو تعود إلى أدوات العمل ولأسباب ميكانيكية أو كيماوية أو طبيعية أو سلبية أو حيوية أو غيرها إذا لم تراع الشروط المتعلقة بذلك.

وبالرغم من استقلالية قوانين التأمينات الاجتماعية عن قانون العمل وعن الأنظمة التي تهدف إلى تحقيق الأمن والطمأنينة لدى المعنيين إلا أن امتداد هذه الحماية الاجتماعية يجعل أوجه الشبه بينها يرتكز على الهدف الذي تصبو إلى تحقيقه كل منها وهو تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي للخاضعين لأحكامه وذلك من خلال اختلاف فئات الخاضعين لكل من القانونين ومن خلال عدم اشتراط وجود عقد عمل في تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية[1].

إذ يمكن التأمين بمجرد وجود علاقة وإن لم تكن عقد عمل لدخول هذه الفئة في زمرة الضمان رغم خروجها عن زمرة قانون العمل[2]، إلا أن لهذين القانونين ارتباط وثيق في تحديد إصابة العمل والوقاية منها أو علاجها وذلك من خلال تطور قانون العمل في تحديد المسؤولية على أساس الخطر المهني بعد مرورها بعدة مراحل يضيق المجال للتفصيل فيها ونكتفي ببعض الشرح فقط لخروج الفكرة عن مضمون الدراسة ولتشعبها مما قد يؤثر على أهداف البحث الخاصة بتعيين المخاطر والوقاية منها كما تناولها القانون الجزائري ورغم ذلك من المهم إبراز التطور لفكرة المسؤولية الناجمة عن

---

[1]- حيث توسع مجال المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية بمقتضى القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية إلى تأمين الطلبة والممتهنين والمجاهدين والمعاقين وفئات أخرى من الأشخاص الذين يستفيدون من مظلة التأمين بمقتضى القوانين والمراسيم التنظيمية لها و نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 – 2 – 1985 المتعلق بتحديد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 74 لسنة 1985.

- المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 9-2-1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء المعدل والمتمم الجريدة الرسمية عدد 74 لسنة 1985.

- المرسوم 85-34 المؤرخ في 9-2-1985 المتعلق بتحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن عليهم اجتماعيا عدد 74 لسنة 1985، ومن بين تلك الفئات أيضا بمقتضى نص المادة 4 من القانون 83-11:

1- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا .

2- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العلمي أو إعادة تكييفهم المهني .

3- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي .

4 - اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.

[2] - بمقتضى ننفس المادة من القانون 83-11

الأضرار التي تصيب العامل أثناء تأديته لعمله أو بسببه والتي تكون سببا في تحمل التبعة عن طريق جبر الضرر والتعويض عنه وفق قوانين التأمينات الاجتماعية .

فبعد أن كانت المسؤولية المدنية التقصيرية منها والعقدية أساسا لتحمل التبعة عن الأضرار التي تحصل للعامل بسبب العمل، تطور مفهوم فكرة الضمان كبديل لتحمل التبعة ، وتحميل المسؤولية لرب العمل على أساس الخطأ أو الضرر طالما تمكنه هذه الأسس من التهرب من تحمل التبعة ومنه التعويض للعامل عما أصابه من ضرر .

ولما كان الضرر أساسا للمسؤولية المدنية أيضا فإن الاعتماد عليه في تحمل التبعة في حال إصابة العمل لم يعد هو الآخر أساسا كافيا لوجوب إثبات العلاقة السببية بين الضرر والخطأ والتي تقع على عاتق العامل دائما بمفهوم المسؤولية المدنية تقصيرية كانت أو عقدية ، ونظرا لفشل هذا الأساس طبقا للاجتهاد القضائي الفرنسي فقد كان لزاما إيجاد أساس قانوني جديد يحل محل المسؤولية على أساس الخطأ أو الضرر فظهرت مرحلة جديدة وهي مرحلة وضع إجراءات وقائية قانونية تحد من وقوع الأخطار فكانت هذه السياسة ناجحة إلى حد ما ، إذ قضت على بعض الأخطار وليس كلها لأنها لم تهتم بتعويض العمال عما يصيبهم من أضرار بسبب العمل ولأنه يقع عليهم دائما عبء الإثبات إلى أن ظهر القانون 09/نيسان/1898 كي تبدأ مرحلة جديدة لتحمل المسؤولية على أساس جديد مفاده الخطر المهني إذ اعتبر مجرد وقوع الحادث في مكان العمل وقت تأدية نشاط مهني لفائدة الغير موجبا لتحمل هذا الغير للمسؤولية وفق ما يعرف بقاعدة الغنم بالغرم المعروفة في الشريعة الإسلامية إذ أنه : (من خلق تبعات يستفيد من مغانمها عليه أن يتحمل مغارمها) وأن مبدأ العدالة يلزم صاحب العمل الذي يقوم عمال مصنعه بعمل تحتمل طبيعته وقوع إصابات وإن انتفى وجود خطأ أو تقصير من جانبه ، فأنه يتحمل تبعة هذه الأخطار، في حال وقوعها ، وأن يدخلها أيضا في نفقات إنتاجه.

وقد تبنى القانون الفرنسي لسنة 1898 فكرة تحمل التبعة على أساس الخطر المهني بعد تأثره بحادثة أحد العمال الحكوميين الذي أصيب بشظية في يده اليسرى أفقدته القدرة الكاملة عن العمل إذ كان يعمل في مجال الحديد ما انجر عنه صدور القرار الشهير الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي لسنة 1895 الذي دعا مفوض الحكومة

آنذاك المدعو ROMIEU بإعلان أن سبب الحادث نوع من أخطار الحرفة وذلك في مقولته الشهيرة :

(إننا نرى أنه ما لم يوجد نص تشريعي مخالف فإن العدالة تقتضي أن تكون الدولة مسؤولة قبل العامل المصاب عن الأخطار التي خلقتها له مشاركته في تسيير مرفق عام).

وقد كانت هذه النقلة النوعية في تحديد أساس للمسؤولية سببا لظهور فكرة الضمان الاجتماعي ويضيق المجال للخوض في هذا المضمار.

المطلب الثاني
صور الخطر المهني

تكتسي مسألة تحديد صور الخطر الاجتماعي أهمية بالغة في هذا البحث إذ تعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة الأشخاص الذين يستفيدون من النظام القانوني للحماية الذي سطره المشرع ، بالإضافة إلى المساهمة في تعيين المخاطر التي تهدد العمال في وسط العمل كمجال لممارسة وتطبيق تدابير الحماية لتجنب الوقوع في تلك المخاطر التي تنجم عن الحادث والمرض المهني وحادث الطريق.

رغم التوسع الذي عرفه نظام التأمينات الاجتماعية في نطاق التكفل والتغطية لهذه المخاطر إلاّ أن ذلك لم ولن يغني عن ضرورة العناية بالوقاية من تلك الأخطار وتجنبها بتطبيق النظام القانوني المتعلق بالتدابير الوقائية والأمنية وحماية الصحة من مختلف المخاطر التي يمكن أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدواته كالحوادث وإما ناتجة عن بعض الإفرازات التي تنتج عن بعض المواد أو الأدوات المهنية المستعملة في الإنتاج كالغازات السامة أو الروائح أو ما شابه ذلك من الأشياء التي تؤدي إلى الإصابة ببعض الأمراض المهنية .

حيث تطبق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة العمل وبغض النظر على القطاع الذي يعملون به حتى العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص[1] .

هذا الأمر هو الداعي إلى تحديد مفهوم حادث العمل والمرض المهني حيث يأخذ الخطر المهني في القانون الجزائري صورتين وهي وقوع حادث والمرض المهني وحادث الطريق أو الحادث المزدوج وهذا ما سأتناوله في الفروع التالية :

[1] ـ أحمية سليمان – المرجع السابق- ص 152 .

الفرع الأول

الحادث المهني

هنا سأتناول التعريف الفقهي والتشريعي للحادث .

أولا : تعريف الحادث في الفقه :

يعتبر الحادث سببا من أسباب الأضرار التي تصيب العامل أثناء تأديته لعمله أو بسببه سواء كانت هذه الأضرار جسدية أو نفسية هذه الأخيرة التي قلما اعتنى بتنظيمها القانون على غرار ما فعل مع الأضرار الجسدية إلا أنها تعتبر في الواقع أضرارا جدية و تحدث بشكل مضطرد مع ما يصيب الجسد من أضرار بسبب العمل وجراء حادث أو مرض مثل تعرض العامل إلى صدمة أو انهيار عصبي بسبب تعرض زميل له أو أحد أقربائه العاملين معه لحادث أمام عينيه .

ويعرف الحادث على أنه:

"إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في إطار علاقة العمل أو خارج هذه العلاقة وطبقا لتعليمات المستخدم كممارسة انتداب نقابي أو انتخابي أو رسكلة أو في المسافة التي تفصل العامل عن مكان العمل"

وهذا التعريف مأخوذ عن المرسوم الفرنسي المؤرخ في 1958/09/27 والذي يعتبر حادث ما على أنه حادث عمل كل حادث يقع في مكان العمل أو بمناسبة القيام به[1].

ثانيا : التعريف التشريعي للحادث :

تناول القانون الجزائري الحادث كأحد صور إصابة العمل وذلك من خلال المادة 6 من قانون رقم13/83المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والمؤرخ في 1983/06/02 الذي عرف الحادث المؤمن عليه على وجه الخصوص بأنه:

(يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل) وفي توسيع دائرة المستفيدين من تعويضات حوادث العمل نصت المادة 7 من نفس القانون على أنه (يعتبر أيضا كحادث عمل . الحادث الذي يطرأ و أيضا أثناء:

---

[1]- عجة الجيلالي – الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية – النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر- دار الخلدونية – الجزائر – 2005 ص 130 .

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.
- ممارسة أو بمناسبة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.
- مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل .

ويلاحظ من هذه التعاريف تركيز المشرع على عناصر الإصابة التي سبق أن تحدثنا عليها وعدم التكلم أيضا عن الإصابة المعنوية رغم تحديد هذه الحوادث عن طريق التنظيم ليبين الإصابات الجسدية التي تعتبر حوادث عمل وتدخل في إطار الضمان الاجتماعي دون أن يتوسع في تحديد الإصابات النفسية.

وقد عانت مجتمعات كثيرة من وقوع حوادث في بعض قطاعات العمل التي لم تصنفها تشريعاتهم على أنها حوادث عمل إلا أن المشرع الجزائري حدد نطاق تطبيق القواعد الاجتماعية بشكل عام و في جميع القطاعات كما سبق الذكر.

وبذلك فالمشرع الجزائري يتبنى موقف اجتماعي تجاه حوادث العمل من حيث توسيع نطاق التغطية ولا يحصرها فقط في الحوادث التي تحصل بمناسبة الأداء المباشر للعمل داخل المصنع أو الورشة لكنه من جهة أخرى يقترح نظام وقائي من هذه الحوادث وتتمثل الوقاية حسب القوانين الجزائرية في مجموعة من الإجراءات والتدابير والأعمال التي ترمي إلى تفادي وقوع حوادث العمل أو على الأقل التخفيف من حدتها والتقليل من عددها[1].

و قد تميز القانون الجزائري عن غيره من القوانين في تعداد صور الحادث بشكل متقدم عن غيره من القوانين.

---

[1]- عجة الجيلالي - المرجع السابق – ص 130 .

الفرع الثاني
المرض المهني

لم يعرف المشرع الجزائري المرض المهني بل اكتفى بتحديد الجدول الخاص بأنواع الأمراض المهنية[1] رغم محاولته من خلال المادة63 من القانون83-13 المذكور أعلاه لتعيين المرض المهني بالقول:

(تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص)

كما نصت المادة 64 من نفس القانون على وجوب تعيين قائمة ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم[2].

إلا أن هذا التعريف لم يحدد عناصر المرض المهني وأسبابه كي يعتمد عليه في التعريف بفكرة المرض المهني لأن المشرع كما سبق القول يذهب إلى تعيين هذه الأمراض عن طريق التنظيم وتوسيع هذه القائمة أو الجدول كلما اقتضت الضرورة ذلك.

أما التعريفات الفقهية فهي مختلفة منها ما يركز على علاقة المرض بالعمل ومنها ما يركز على علاقة التبعية بين العامل والمستخدم ومنها ما يركز على الشروط المهنية وعلاقة السببية بين العمل والمرض.

ومن بين التعاريف الفقهية نتعرض إلى البعض منها في محاولة للتوفيق فيما بينها :

(الإصابة التي تظهر على العامل الذي يعمل في أحوال عمل ما ، تعرضه للأخطار الناجمة عن أداء مهام بعينها وتؤدي على طول المدى إلى الإصابة بأمراض ذات منشأ مهني)

---

[1]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 مايو 1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل لأن يكون مصدرها مهنيا وملحقيه 1 و2 الجريدة الرسمية رقم 16 لسنة 1997 ، وهي مقسمة إلى ثلاث أقسام الأول يتعلق بالحالات المرضية الناجمة عن التسممات الحادة والمزمنة والثاني يتعلق بالإصابات الجرثومية والثالث يتعلق بالأمراض الناجمة عن وسط ومواقف العمل .

[2]- أنظر على سبيل المثال المراسيم التنظيمية التالية :

- مرسوم تنفيذي رقم 05-08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد والمستحضرات الخطرة في وسط العمل .

- مرسوم تنفيذي رقم 99-95 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت المعدل والمتمم .

وفي تعريف آخر :
(هي الأمراض التي تنشأ مباشرة عن العمل إما بسبب بيئة العمل أو وضعية خاصة يفرضها إنجازه)
ويرى تعريف أخر أن الأمراض المهنية هي:
(النتيجة المباشرة لتعرض العامل لخطر فيزيائي أو كيماوي أو بيولوجي أو نتيجة شروط يمارس بها نشاطه المهني).
ويتميز المرض المهني عن الحادث فضلا عن أسبقية الظهور التاريخي والقانوني الظهور التدريجي للمرض المهني عن الحادث الذي يتسم بالمفاجئة رغم إمكانية تطابق النتيجة كالإصابة بالصمم بسبب انفجار (حادث عمل) والإصابة بالصمم بسبب التعرض التدريجي للضجيج الذي يعتبر من الأخطار المهنية المضمونة فيعتبر مرضا مهنيا[1] .
إن الحوادث لا يمكن حصرها بينما الأمراض تم فعلا حصرها بالجدول المشار إليه سلفا ويبقى السؤال مطروحا في أن مضاعفات حادث العمل هل تعد مرضا مهنيا في مفهوم القانون الجزائري أم تعتبر من مخلفات الحادث ؟

الفرع الثالث
حادث الطريق

لم يتناول القانون نصاً صريحا لتعريف حوادث الطريق ولكن يمكن أن نستخلص التعريف من خلال النصوص القانونية الواردة في القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم خاصة المادة 12 منه والتي تنص على:

---
[1] - محمد عبد الله الظاهر – إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي – فقها تشريعا واجتهادا - بدون دار نشر 1994 - ص 15 .
- جمال حسني السمرة - الصحة والسلامة في بيئة العمل – مكتبة الإسكندرية –2006 - ص 11 .
- زرارة صالحي الواسعة – المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الجزائري – رسالة دكتوراه – جامعة منتوري – قسنطينة – 2007 ص 155 و ما بعدها .

(*يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك أيا كانت وسيلة النقل* المستعملة شريطة ألاّ يكون المسار، قد انقطع أو انحرف إلاّ إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية.)

ويعرف فقها على أنه :

"هو كل حادث يقع للمشترك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس دون انحراف أو توقف أو تخلف دون سبب جوهري" [1].

وفي تعريف آخر:

"هو الإصابة التي تحدث للعامل المؤمن عليه خلال فترة ذهابه مباشرة للعمل وعودته منه، بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف من الطريق الطبيعي وهو الطريق المألوف الذي يسلكه الإنسان العادي وغالباً ما يكون هو الطريق الأسهل والأقصر بين محل إقامة العامل المؤمن عليه ومحل عمله" [2].

وفي الواقع إن حوادث الطريق تعتبر حادث عمل من وقت خروج العامل المؤمن عليه متجهاً إلى عمله من المكان الذي يسكنه وبالتالي فالحادث الذي يصيبه من جراء تزحلق على السلم يعتبر بحكم القانون حادث عمل وإذا كان العامل يسكن في منزل ، فالحادث الذي يصيبه في حديقة منزله أثناء خروجه يأخذ حكم إصابة العمل ، وكذلك أثناء رجوعه من عمله إلى أن يصل إلى منزله، وعليه نجد نظام التأمينات الاجتماعية يشير إلى حوادث الطريق ويضع لها الشروط التي يجب توافرها حتى تعتبر الإصابة التي تقع للعامل المؤمن عليه حادث طريق ويتضح من ذلك أن ليس كل إصابة تقع

[1] - سمير عبد السميع الأودن – الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي – الفتح للطباعة والنشر- الإسكندرية جمهورية مصر العربية - ص 165 .
[2] - مصطفى أحمد أبو عمر - أثر عوارض الطريق على الحماية القانونية للعامل – جامعة طنطا – 2005-2006 . ص 30.

للعامل المؤمن عليه أثناء الطريق إصابة عمل إلا وفقاً للشروط التي يحددها القانون ، ويعود السبب في وضع تلك الشروط إلى غياب الرقابة على العامل المؤمن عليه من جهة، ومن جهة أخرى هو الحفاظ على حقوق العامل المؤمن عليه وحقوق الجهة المسؤولة عن تعويض العامل في حالة تعرضه لأي إصابة أثناء الطريق ذهاباً أو إيابا.

- **شروط حادث الطريق:**

بناء على التعاريف السابقة لحادث الطريق يمكن استخلاص شروط حوادث الطريق منها، والتي يجب توافرها لأنه في حالة عدم توافر تلك الشروط أو حدوث أي إخلال بها فإن حادث الطريق لا يعتبر حادث عمل. وبناء على ذلك لا يستفيد المؤمن عليه من التعويضات التي يصرفها صندوق الضمان الاجتماعي مقابل حوادث العمل ومنه نلخص شروط حادث الطريق فيما يلي:

- **الشرط الأول:** أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث.

- **الشرط الثاني:** أن يقع الحادث في طريق العمل.

- **الشرط الثالث:**أن يقع الحادث على الطريق من السكن إلى العمل أو العكس[1].

- **الشرط الرابع** : عدم انحراف أو توقف أو تخلف العامل المؤمن عليه عن الطريق الطبيعي المعتاد من السكن إلى العمل والعكس .

ويقصد بذلك أن يقع الحادث أثناء سلوك العامل لطريق العمل ذهاباً أو إياباً، وعليه يجب أن يقع الحادث في الطريق، أما الحادث الذي يقع للعامل وهو لا يزال في منزله لم يغادره فلا يعتبر حادث طريق حتى ولو وقع أثناء الاستعداد للذهاب لمباشرة عمله، كذلك فإن الحادث الذي يقع للعامل داخل مكان العمل لا يعتبر حادث طريق بل يعد حادث عمل .

---

[1] - سماتي الطيب – حوادث العمل والأمراض المهنية – دار الهدى عين مليلة الجزائر – 2013 - ص 44 .

وفي الواقع إن حوادث الطريق تعتبر حوادث عمل من وقت خروج العامل متجهاً إلى عمله من باب المنزل أو باب الشقة التي يسكنها. ولا يشترط أن يكون الطريق الذي وقع فيه الحادث عاماً مفتوحاً لكل الناس بل يعد الحادث حادث طريق إذا وقع في طريق خاص فالعامل يسلك الطريق بمجرد مغادرته باب مسكنه ولو لم يغادر المبني الذي يقع فيه مسكنه كأن يسكن في شقة في عمارة سكنية، ومن ثم فالحادث الذي يقع في الممر المؤدي إلى السلم أو المصعد يعتبر من حوادث الطريق ويعد أيضاً حادث طريق الحادث الذي يقع عند مدخل مكان العمل قبل أن يتم اجتيازه.

ويشترط حتى يعد الحادث قد وقع في طريق العمل، أن يكون اجتياز الطريق قد تم في وقت يتفق مع بدء العمل أو انتهائه وبعبارة أخرى يجب أن يتناسب وقوع الإصابة من حيث الزمن مع موعد بدء العمل أو نهايته ويتحدد الزمن العادي للذهاب أو الإياب حسب ظروف مكان العمل والمكان الذي يتوجه منه أو يتجه إليه العامل المؤمن عليه حسب وسيلة الانتقال التي يستخدمها كخروج العامل المؤمن عليه مبكراً من منزله ليتجنب ازدحام السيارات في الطريق أو كان سبب خروجه متأخراً من أجل إنجاز بعض الأعمال المتعلقة بالعمل.

ومن شروط حادث الطريق أن يقع الحادث على الطريق وذلك من نقطة الانطلاق من السكن إلى نقطة انتهاء مكان العمل وكذلك العكس، فإذا وقعت إصابة للعامل المؤمن عليه أثناء ذلك فإنها تعتبر حادث طريق.

في مفهوم لفظ السكن الوارد في النص يستشف من الأمور التالية:

1. المسكن المعتاد للمشترك ولو كان متعدداً (أكثر من مسكن).
2. مسكن العائلة (الأب أو الأم أو الإخوة أو الأخوات ممن لهم صلة قرابة أو نسب مع المشترك)، سواء كان هذا السكن داخل المدينة أو خارجها من مقر عمله.

وهنا من غير الحالتين المذكورتين يتم إعلام المؤسسة للنظر في مدى إمكانية قبول الإصابة كإصابة عمل من عدمه. وبناء على ذلك فإنه إذا كان انطلاق العامل من

مسكنه المعتاد أو أكثر من مسكن كأن يكون لديه زوجتان ولكل زوجه سكن خاص أو كان انطلاقه من سكن الأب أو الأم أو الإخوة والأخوات أو أقاربه أو أنسبائه ووقع له حادث فإن هذا الحادث يعتبر حادث طريق سواء كان ذهاباً أو إياباً ومع ذلك إذا كان انطلاقه من مسكن آخر غير المساكن السابق ذكرها ووقع له حادث فإنه يتم رفع هذا الأمر إلى المؤسسة المستخدمة للنظر في مدى قبول هذا الحادث واعتباره حادث عمل أم لا ، كأن يكون انطلاق العامل المؤمن عليه من فندق قضى ليلته فيه لوجود تصليحات في المنزل أو لأي سبب أخر ووقع له حادث فإنه لا يتم رفض هذا الحادث وعدم اعتباره حادث طريق بل ينظر في هذا الموضوع لتقدير مدى اعتبار هذا الحادث حادث طريق أم لا.

ويشترط لكي يعتبر الحادث حادث طريق أن يسلك العامل المؤمن عليه الطريق الطبيعي والمعتاد، المتخذ أساساً للتحديد فيما إذا كانت الإصابة الحاصلة إصابة عمل أم لا، هو ذلك الطريق المألوف الذي يسلكه الإنسان العادي وبعبارة أخرى هو الطريق الأسهل والأقصر بين محل إقامة العامل المؤمن عليه وبين مكان عمله. وهذا الطريق الطبيعي وضعت عليه بعض القيود التي يتعين على العامل المؤمن عليه اتخاذها وهي كما يلي:

1- **الانحراف:** ألاّ ينحرف المشترك أثناء طريقه المعتاد لسبب لا علاقة له بالعمل إلا إذا كان هذا الانحراف لقضاء حاجة من الحاجات الضرورية للإنسان كالأكل وخلافه وفي غير هذه الحالة يتم النظر في الواقعة الإصابية التي تقع للعامل أثناء انحرافه من قبل المركز الرئيسي للمؤسسة للنظر في مدى قبولها واعتبارها إصابة عمل أم لا.

ويتبين أنه يشترط عدم الانحراف إلا إذا كان هناك سبب رئيسي وجوهري. أما إذا كان انحراف العامل دون أسباب جوهرية ورئيسية كالذهاب مثلاً إلى أحد المقاهي أثناء خروجه من العمل، ووقع له حادث أثناء هذا الانحراف فإن هذا الحادث لا يعتبر حادث طريق.

2- **التوقف:** أنه يتعين أن يصل العامل المشترك إلى العمل في الوقت المناسب الذي يتطلبه الشخص العادي عامة إلا إذا كان توقفه بسبب قهري كتعطل وسيلة النقل.

3- **التخلف :** أنه يتعين أن تكون أوقات الذهاب إلى العمل متناسبة مع مواعيد العمل ذاته بداية ونهاية فإذا وقع الحادث للمشترك قبل بدء العمل بوقت طويل لا يحتاج إليه الشخص العادي عامة للوصول إلى مكان العمل أو وقع الحادث له بعد انتهاء العمل بوقت طويل يزيد عن الوقت المعتاد فإن الحادث لا يعتبر إصابة عمل.

وبناء على ذلك إذا كان التباعد كبيراً بين بدء العمل أو انتهائه واجتياز الطريق ذهاباً أو إيابا وليس هناك ما يبرر مثل هذا التباعد فإن الحادث لا يعد حادث طريق ولكن لو كان هناك تكليف من قبل صاحب العمل للعامل المؤمن عليه بإنجاز بعض الأعمال مما ترتب عليه خروج العامل المؤمن عليه متأخراً ووقع له حادث فإن هذا الحادث يعد حادث طريق[1].

[1]- مصطفى أحمد أبو عمرو- المرجع السابق - الصفحات 107 و ما بعدها .

المبحــث الثــاني
أنواع المخاطر

ليس بالضرورة أن تكون هناك مخاطر في كل أماكن العمل إذ أن هناك بعض أنواع الأعمال التي لا تحتاج إلى كل ما سلف من حماية ووقاية وعلاج ولكن قرر لها المشرع بعض تدابير الحماية الخاصة من أجل توسيع نطاق الحرص على القوى العاملة على اختلاف نشاطاتها وبيئة مزاولة عملها.

وفي مواقع أخرى توجد مخاطر مختلفة حسب طبيعة النشاط المهني الذي تقوم به المؤسسة المستخدمة تؤثر على العاملين وعلى حالتهم الصحية وكفاءتهم الإنتاجية وقد تتسبب في الإصابة بأمراض أو حوادث .

وقد حاول المشرع الجزائري حصر مجموع هذه المخاطر وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 93-120[1] الذي جاء تطبيقا لنصوص المواد 45 / 1 من القانون 88-07 و المادة 76 من القانون 85 – 05 المتعلق بالصحة[2]

ففي المادة 3 منه والتي تنص على أن المكلفين بتحديد الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين لأخطار مهنية هما وزيرا العمل والصحة، وقد صدر المنشور الوزاري المشترك[3] المحدد لقائمة الأخطار متضمنا لقائمة تناولت :

1- الأشغال التي تتطلب تحضير مفاعلات الكيماوية واستخدامها ومعالجتها أو عرضها .
2- الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر العفنة والطفيلية .
3- الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر الجسدية .
4- الأشغال التي تنطوي على مخاطر أخرى.

---

[1]- المؤرخ في 15-05-1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل "الجريدة الرسمية رقم 33 لسنة 1993".

[2]- والتي تحيل في فقرتها الأخيرة تطبيق هذا النص عن طريق التنظيم حيث صدر المرسوم التنفيذي المحدد لقائمة المخاطر تطبيقا له .

[3]- المنشور الوزاري المشترك بين وزارة الصحة والسكان ووزارة العمل والحماية الاجتماعية ووزارة التكوين المهني مؤرخ في 09- 06-1997 ملحق رقم 1 .

لذلك يجب تعيين أنواع المخاطر حسب التصنيف القانوني لها وفق تقسيم منطقي ومتعارف عليه دوليا.

ولدراسة ذلك بالتفصيل يمكن تقسيم هذا المبحث إلى ما يلي :

المطلب الأول : المخاطر المتصلة بالطبيعة والمؤثرة على بيئة العمل

المطلب الثاني : المخاطر الصناعية

وبغض النظر عن المخاطر المضمونة كما سيأتي بيانه فإن مجال الحماية المقررة للعمال يتوسع في بعض الحالات ليشمل حمايتهم من الكوارث الطبيعية وهؤلاء الفئات هم قطاعات الأشغال العمومية والبناء والري الذين يتعاملون مع الطبيعة مباشرة إذ يقرر القانون لهم فضلا عن وسائل الحماية تسديد عطل مدفوعة الأجر وحمايتهم من البطالة[1] وهم ليسوا معنيين بهذه الدراسة والإشارة إليهم لمجرد التوضيح.

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 04-02- 1997 المتضمن للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري .ج.ر عدد 8 لسنة 1997 .

المطلب الأول
المخاطر المتصلة بالطبيعة
والمؤثرة في بيئة العمل

بالرغم من صعوبة حصر المخاطر التي تهدد بيئة العمل غير أن التشريعات الحديثة ذهبت إلى وجوب تعيينها من أجل معرفتها وتوصيفها ومحاربتها أو على الأقل محاولة تجنبها واتقاء أسبابها و التقليل من خسائرها خاصة منها المتصلة بالطبيعة لما تختص به من مفاجآت تؤثر بشكل مباشر على العمل والعمال ما يلقي على السلطات العمومية واجبات مشتركة مع المؤسسات المستخدمة والمختصة في مجال البيئة لحماية العمال بالدرجة الأولى باتخاذ إجراءات إرشادية ووقائية هدفها الحفاظ على الإنسان والبيئة معا من تلك التقلبات والمفاجآت التي تختص بها الطبيعة والتي تؤثر على التوازن البيئي خاصة داخل المنشآت الصناعية .

كما تعد هذه المخاطر على رأس المخاطر التي يجدر التحسب لها والوقاية منها بالنظر إلى تأثيرها على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل الخطر أو الضرر الذي تختص به الطبيعة مثل الحرارة والرطوبة أو الضوضاء والإضاءة أو الإشعاعات الضارة والخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص الضغط الجوي الذي يجري فيه العمل ويدخل في ذلك أيضا مخاطر الانفجار[1] .

وهو الأمر الذي حذا بالمشرع الجزائري إلى تعيين هذا النوع من المخاطر بشيء من التفصيل على حسب أهمية الظواهر الطبيعية ومدى تأثيرها على العمال وعلى بيئة العمل بصفة عامة .

[1] - ناهد العجوز – الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية - مرجع سابق- ص 137 .

الفرع الأول
أثر الحرارة والرطوبة
على صحة العامل

ينتج جسم الإنسان كميات من السعرات الحرارية نتيجة لعمليات التمثيل الغذائي وللعمل العضلي الذي يمارسه أو لتناول الغذاء ولكي يحتفظ الجسم بدرجة حرارته ثابتة في حدود ضيقة (حوالي 37 درجة مئوية) فإنه يفقد الحرارة أو يتبادلها مع البيئة الحرارية المحيطة به في إطار توازن مستمر يسيطر عليه مركز تنظيم حرارة الجسم الموجودة في الجهاز العصبي المركزي ، ويتبادل الجسم الحرارة مع البيئة المحيطة به عن طريق التوصيل أو تيارات الحمل أو الإشعاع الحراري وكذلك عن طريق تبخر العرق [1].

وتعتمد عملية التبادل الحراري بين الجسم والبيئة المحيطة به على عوامل بيئية أربعة هي :

1-درجة حرارة الهواء المحيط بالجسم .

2-الرطوبة النسبية التي يجب أن تتراوح بين 30 و 70 بالمائة[2].

3-سرعة الهواء .

4-الإشعاع الحراري من وإلى الجسم .

وهناك عوامل أخرى لها علاقة بالملابس وشدة المجهود العضلي الذي يقوم به الإنسان مما يبقي الإنسان في حالة من النشاط تمكنه من أداء عمله ، وقد يتعرض بعض العمال للحرارة الشديدة أو المنخفضة في بعض الصناعات التي ينتج عنها ارتفاع أو انخفاض درجة الحرارة مما يسبب اضطرابات نفسية قد تؤدي إلى زيادة نسبة الأخطار ونقص القدرة على التركيز وارتفاع معدل الحوادث وفي بعض الأحيان يتعدى ذلك إلى أضرار جسدية[3].

كما قد يؤدي ارتفاع درجة الحرارة إلى تقلصات في عضلات اليدين والقدمين وجدار البطن نتيجة التعرق الغزير مما يؤدي إلى الوفاة .

1- جمال حسني السمرة – الصحة والسلامة في بيئة العمل – أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا – مكتبة الإسكندرية – 2006 – ص20 .

2- جيرمي ستراتكس - المرجع السابق - ص 348 .

3- جمال حسني السمرة - المرجع السابق - ص 23 .

كما يؤدي في حالات أخرى إذا كان المعمل يعرض العامل إلى التعرض لأشعة الشمس لمدة طويلة إلى أضرار مختلفة مثل ضربات الشمس وغيرها.

وهذا النوع من المخاطر تناوله المشرع الجزائري في المادة 04 من القانون 07/88 والمواد 17 وما بعدها في المرسوم 05/91 .

بالإضافة إلى بعض النصوص التي تتحدث على وجوب توفير الجو الملائم للعمل مثل المادة 14 من نفس المرسوم التي توجب استشارة الجهات المختصة[1]لاتخاذ التدابير اللازمة للحماية من البرد والتقلبات الجوية.

أما إذا كان جو العمل يقتضي العمل في أماكن باردة أو مبردة فإن جسم الإنسان يمكن أن لا يتحملها هي الأخرى وينجم عنها أخطار مهنية مما استوجب معه إلزام الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الكافية للحماية وفقا للقانون .

ونفس الشيء بالنسبة للأشغال التي تعرض العمال للحرارة المرتفعة فهي مصنفة كأخطار مهنية تجب الوقاية منها [2].

الفرع الثاني
تأثير الضجيج
على صحة ونفسية العامل

نص القانون 07/88 في المادة 1/5على :

*(ضمان حماية العمال من الدخان والغازات السامة و**الضجيج** وكل الأضرار الأخرى)*

كما نص المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل في المادة 15 منه على:

(يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم بفضل تخفيف الضجيج في موطن إصداره وعزل المشاكل الضوضائية وكتم الصوت في الأماكن أو باستعمال التقنيات أو الوسائل

---

[1]– و يقصد بهذه الجهات مصلحة الأرصاد الجوية الأقرب للمؤسسة .

[2]- أنظر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/06/09 الذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية (الملحق) زمرة الأشغال الأخرى التي تنطوي على مخاطر رقم 2 .

الأخرى الملائمة ويتم ذلك طبقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال)

وقد صدر هذا التنظيم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 184/93 المؤرخ في 1993/06/27 ينظم إثارة الضجيج .

فالضجيج أو الضوضاء يؤثر سلبا على السلامة الجسدية والنفسية للعامل إذا لم تراعى فيه الوسائل الوقائية[1].

وبالإضافة إلى تأثير الضوضاء على السمع حيث تسبب الصمم المهني إذا زادت شدتها على 85 ديسيبل فإن لها تأثيرات أخرى على الجهاز الدوري العصبي والغدد الصماء وتسبب اضطرابات في النوم كما تسبب المضايقة والإجهاد وتزيد في معدلات الحوادث وتقلل من القدرة على سماع الكلام وسماع أجهزة الإنذار وتقلل الإنتاج كما وكيفا[2].

وقد اعتمد القانون وحدة الديسبل لقياس الصوت .

كما تهتم لجنة المقاسات[3] في الأماكن التي يكون فيها الضجيج عاليا ويتجاوز 85 ديسبل تعيين قياس النسبة الملائمة للعمال والتي تحفظ بها صحتهم الجسدية والنفسية تجنبا لما يعرف بالصمم المهني واعتبر هذا الخطر من ضمن الأخطار التي يتعرض لها العاملون بشدة[4]

وإن للسكينة في الشريعة الإسلامية اهتمام خاص دلالة على ما تبعث في النفس من طمأنينة وسلام ونبذ الضجيج لما يثير من إزعاج وألم نفسي وجسدي[5].

---

[1]– داود الباز – حماية السكينة العامة – معالجة لمشكلة العصر في مصر وفرنسا – الضوضاء – دراسة تأصيلية في القانون الإداري و البيئي و الشريعة الإسلامية – دار النهظة العربية القاهرة 1998

- عادل عبد العال خراشي – جريمة التلوث الضوضائي ومواقف الفقه الإسلامي منها – المركز القومي للإصدارات القانونية – القاهرة 2008 .

[2]- جمال حسني أبو سمرة – المرجع السابق – ص 25

[3]- اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات ولأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها المنشأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 341/01 المؤرخ في 2001/11/28 ج ر عدد 64 لسنة 2001.

[4]- طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/06/09 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية السابق الذكر.

[5]– داوود الباز – المرجع السابق ص 141 .

- أنظر أيضا الآيات 78 من سورة النحل 36 من سورة الإسراء .

وقد قدم المختصمون في الدراسات الضوئية جدولا لقياس الحد الأقصى المسموح به لتهدئة الضوضاء وفي مناطق مختلفة يمكن أن يساعد على التقليل من مضار الضجيج .

الفرع الثالث

مستويات الإضاءة وعلاقتها بالحماية المقررة للعامل

نصت المادة 4 من القانون 07/88 على وجوب استجابة جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية بما في ذلك الإضاءة

(يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية وعلى وجه الخصوص التكميل والتهوية والتشميس ***والإضاءة)***

كما نصت المواد 8 و13 من المرسوم التنفيذي 05/91 على التوالي عن :

(يجب أن تهيأ فروج تطل على الخارج و تضمن التهوية والإنارة الطبيعية في الأماكن المغلقة وتعتمد مقاييس أخرى عندما تكون الأماكن معدة لأشغال خاصة تتطلب الظلام أو الإنارة الاصطناعية أو الجو المعتم أو عندما تكون الأساليب التكنولوجية أساليب خاصة كما يجب أن تكون مساحة الفروج تساوي على الأقل سدس مساحة الأرضية)

(يجب أن تضاء الأماكن ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أية إصابة للعيون كما يجب أن تكون مستويات الإضاءة مدة حضور العمال في أماكن العمل مقيسة في مستوى العمل أو في مستوى الأرضية بحيث تساوي القيم المبينة في الجدول الآتي :

الأماكن المخصصة للعمل و ملحقاتها	القيم الدنيا للإضاءة
طرق المرور الداخلية	40 لوكس
الأدراج و المستودعات	60 لوكس
أماكن العمل وغرف الملابس و المرافق الصحية	120 لوكس
الأماكن المظلمة المخصصة للعمل الدائم	200 لوكس

- يجب أن تكون كثافة الإضاءة الاصطناعية مكيفة حسب طبيعة الأشغال)

ومنه فإن توفر كمية كافية من النور في مكان العمل تؤثر إيجابا على العمل والعمال وتقاس كمية الضوء بواسطة القيم الدنيا للإضاءة عن طريق وحدة القياس (لوكس).

وتعتبر مستويات الإضاءة نسبية من حيث الكفاية إذ ما يكفي في عصر مضى لا يكفي في عصر بعده وما يكفي في دولة لا يكفي في أخرى نظرا للعوامل الطبيعية والنفسية والبيئية لكل منها وهذا ما تحققه الدراسات والاحتياجات لكل مشروع.

ورغم ذلك فالإضاءة تعتبر من متطلبات العمل التي تؤثر على العمال فيزيولوجيا ونفسيا وتقلل من الأخطار وتساعد على تحقيق السلامة متى ما تم ضبطها وفقا للمقاييس الملائمة لكل مكان عمل .

فالإضاءة الطبيعية هي على درجة من الأهمية القصوى لأن الإنسان يحيا بالضوء النهاري كما يحب الشمس بفطرته التي تمده بالصحة فضلا على أن جل ساعات اليوم يقضيها العامل في عمله مما يدعو إلى وجوب توفير متطلبات علمية وقانونية يجب توافرها من أهمها الإنارة الطبيعية .

أما الإضاءة الاصطناعية كبديل للطبيعية في بعض أماكن العمل العامة التي تتطلب توفر النور الكافي في بعض الإشغال كالأعمال الدقيقة فإنها تأخذ تدابير ومقاسات عالمية من أجل حماية بصر العامل ومنه قدرته الإنتاجية من خلال الإضاءة المضبوطة .

- الألوان ومعيار السلامة :

من وجهة نظر فيزيولوجية فإن الوقاية من الحوادث لها علاقة برد فعل لدى الأشخاص من كل الأعمار والدرجات واللون يمكن أن يلعب دورا هاما في تطوير هذا الانعكاس حيث يجلب انتباه العامل ويحذره من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها وتذكره بالتعليمات التي يجب أن يتخذها .

إن فعالية اللون تحد من نسبة الحوادث عندما تنفذ بألوان بارزة لدى دهن الجدران والأرضيات والسقوف وكذا تمييز الأنابيب والأدوات الكهربائية والنقاط الخطرة ومخارج الطوارئ والمخارج العادية ومخارج العاملات أو أي أجزاء خطرة من الآلات والوسائل

ومعدات السلامة وقد وضعت المنظمة الدولية لتوحيد المصطلحات (ISO)[1] توصيات واضحة يعمل بها.

اللون	الإشارة	أمثلة التطبيق
الأحمر	توقف نشاط خطير	إشارات التوقف، معدات المكافحة ضد الحرائق وأماكن وجودها ، وسائل توقف إلزامية
الأصفر	انتباه خطر	تحذير عن وجود خطر ، إشارات التحذير
الأخضر	سلامة	مخارج الطوارئ، الملاجئ إرشادات المرور أو الطريق أو جسر للأشخاص والسيارات، مراكز و معدات الإسعاف الأولي و الإنقاذ و مواقعها

الفرع الرابع
إرتفاع وانخفاض الضغط الجوي وأثره على صحة العامل

إن أي اختلال في الضغط الجوي يؤدي إلى الاختلال الجزئي للأوكسجين مما يؤثر على صحة الإنسان وهذا النوع من الأخطار يحدث عادة عند حفر الأنفاق وتحت الماء وعند الارتفاع في الجو ويسبب كثيرا من الأمراض إذ أن الضغط الجوي يعتبر من العوامل المهمة التي تؤثر على جو العمل حيث أن الازدياد في الضغط يولد حالات مرضية مستعصية وخطيرة إذا لم تتخذ لها الاحتياطات الوقائية اللازمة إذ أن كثيرا ما تؤدي إلى الوفاة نتيجة تحرر غاز النيتروجين وسده لبعض الشرايين في الجسم

WWW.ISO.ORG/ISO/FR/. [1]

(حالات التسمم بغاز الأوكسجين) وفي حالات نقصان الضغط الجوي يحصل ما يعرف بحالات الاختناق نتيجة لقلة كبيرة في كميات الأوكسجين[1].

وقد عني المشرع الجزائري بمثل هذه الأخطار وتناولها في القانون 06/98 المتعلق بالطيران المدني والمرسوم التنفيذي له رقم89/02 والمؤرخ في 2003/03/02 المتعلق بمدة العمل بعنوان النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني و كذلك بالنسبة للملاحين البحريين .

وكذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في1996/02/17 المتعلق بشروط اللياقة البدنية والمرافقة الطبية الخاصة بالغواصين وقد اعتبر هذا الخطر من الأخطار التي يتعرض لها العاملون بشدة طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/06/09 [2].

الفرع الخامس

الآثار السلبية للعوامل الحيوية

على بيئة العمل

إن أساس الحماية من هذه الأخطار هو حماية البيئة وبيئة العمل على وجه الخصوص وذلك تطبيقا للقانون رقم 03/83 المؤرخ في 1983/02/05 المتعلق بحماية البيئة ، والقانون رقم 20/01 المؤرخ في 2001/12/12 المتعلق بتهيئة الإقليم وتنميته المستدامة[3].

ووجدت النصوص التي توجب الحماية من هذا النوع من الأخطار متفرقة بين القوانين الخاصة والعامة وذلك باعتبار أن هذا النوع من الأخطار يمكن أن يصيب العمال والناس عامة على حد سواء لاشتراكهم في وجوب حماية المحيط والبيئة التي يعيشون فيها .

1– سامي عبد الجبار– حماية الصحة في المؤسسات – محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل - مكتب العمل العربي – بغداد 1976 - ص 56 .

2- الملحق – فئة الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر الجسدية (الأشغال المنجزة في الهواء المضغوط).

3– الصادرة في الجرائد الرسمية على التوالي رفم 6 لسنة 1983 و رقم 77 لسنة 2001 .

وبالنسبة للعمال على وجه التحديد فتتلخص قواعد الحماية القانونية المقررة لهم وفق ما يلي :

نصت المادة 4 من القانون 07/88 على وجوب توفير النظافة للحماية من هذا النوع من المخاطر .

ونص المرسوم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل على :

(يجب أن يتضمن التطبيق تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية بصرف النظر عن تدابير الوقاية التي تتطلبها طبيعة الأشغال)

ولذلك فإن إيجاد تدابير للحماية من التعفن الفقرة الأولى من نفس المادة من نفس القانون وكذلك حماية العمال المعرضين لانعدام النظافة أو الأوساخ أو أخطار التسمم أو التعفن م 21 من المرسوم المذكور .

ويلاحظ عجز القوانين في تمييز الأخطار الحيوية أو البيولوجية التي تعرف على النحو التالي:

(المخاطر البيولوجية هي المخاطر التي تحدث نتيجة لتعرض العاملين الذين يعملون في صناعات تنتشر منها الميكروبات الضارة بصحة العاملين وتسبب لهم أمراضا خطيرة تعد من أمراض المهن)[1].

وتعرف أيضا على أنها :

(المخاطر التي تشمل الأمراض المهنية المعدية التي تنشأ عن التعرض–بسبب العمل– لكائنات ميكروبية تشمل البكتيريا و الفيروسات و الفطريات و الطفيليات)[2]

ولم تحظ هذه المخاطر في القانون بمكانة مناسبة مثل المخاطر الكيماوية رغم اختلاف نتائج التعرض لهذه المخاطر الناتجة عن البكتيريا والطفيليات والفطريات ولا تسلم من ذلك المواد الأولية التي تستخدم في العمل فيكون سببا لمثل هذه الأخطار.

---

[1]– زكريا طاحون المرجع السابق - ص 155 .

[2]- عبد الحميد بلال - التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 – النسر الذهبي للطباعة – القاهرة – 2003 ص 75 .

- جمال حسني أبو سمرة – مرجع سابق – ص 140 .

المطلب الثاني
المخاطر المتصلة بالصناعة

ارتبط التطور والتقدم الصناعي بتزايد الأخطار في بيئة العمل فباتت البيئة الصناعية معرضة للحوادث والأمراض لتلوثها بالمواد الكيماوية والسموم ومخاطر أخرى ناتجة عن الصناعة .

إن تسارع وقائع النمو الصناعي العالمي بصورة يصعب ملاحقتها والتحكم في آثارها الضارة مما يوقع العديد من المخاطر المرتبطة بالصناعة التي أثرت ومازالت تؤثر على في بيئات العمل خاصة وسط العاملين في المجال الصناعي .

الأمر الذي حفز خبراء العمل والمتخصصين في مجالات الوقاية الصحية للعمال نحو العمل على تحديد وتوصيف تلك المخاطر ووضع البرامج الشاملة التي تتضمن مكافحة هذه المخاطر وكيفية التعامل معها قصد القضاء عليها ومحاربتها خاصة في أوساط العمل الصناعي .

وقد حذا المشرع الجزائري في ذلك حذو سائر الدول في وضع إطار قانوني لهذه المخاطر فاهتم بتعيينها واعتبارها أخطار معتبرة وجب معرفتها وتوصيفها هي الأخرى للقضاء على آثارها السلبية على العمال وعلى بيئة العمل .

وأهم هذه الأخطار هي :

- المخاطر الكيماوية
- المخاطر الإشعاعية
- المخاطر الميكانيكية
- المخاطر النفسية
- مخاطر الحريق
- المخاطر الكهربائية
- المخاطر السلبية

وهي مضامين الفروع التالية :

الفرع الأول

المخاطر الكيماوية

تحدث أغلب الأمراض المهنية بموجب مواد غريبة ، والتي تجد طريقها إلى جسم العامل فتحدث له الضرر وأهم هذه الأسباب هي المخاطر الكيماوية التي تعتبر من صنع الإنسان وتزداد كلما تقدمت التكنولوجيا وتطورت الصناعة حتى أنه لا يمكن حصر عدد المواد الضارة الكيماوية المستخدمة في الصناعة بل إن كثيرا من المواد التي كانت تستعمل في الصناعة بعد مدة من الزمن لم تعد كذلك لثبوت تسببها في أضرار ثبتت مضارها فمنع استعمالها مثل مادة الأميانت [1].

ويمكن حصر وتقسيم العوامل الكيماوية المضرة في ثلاث فئات هي :

1- مواد تبتلع وتمتص من الجهاز الهضمي مثل الزرنيخ والسيانور .

2- مواد تستنشق من الجهاز التنفسي كالأبخرة و الغازات .

3- مواد تمتص عن طريق الجلد كالمبيدات والأصباغ وغيرها .

وقد نظم القانون الجزائري هذه المخاطر بموجب مجموعة قانونية كبيرة تتعلق بتحديد المواد الكيماوية وكيفية الوقاية منها ومعالجتها والتخلص منها ومنع استعمال بعضها[2]

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 95/99 المؤرخ في 1999/04/19 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت ج ر عدد 29 لسنة 1999 .

[2]- نصوص ذات صلة:- المرسوم رقم 182/87 المؤرخ في 1987/08/17 المتعلق بالزيوت ذات الأساس المتعددة الكلوروبيفنيل والتجهيزات الكهربائية التي تحتوي هذا المنتوج والمواد الملوثة به ج ر عدد 34 لسنة 1987 .

- المرسوم رقم 149/88 المؤرخ في 1988/07/26 يضبط التنظيم الذي يطبق على المنشآت المصنفة ويحدد قائمتها ج ر عدد 30 لسنة 1988

- مرسوم رقم 193/88 المؤرخ في 1988/10/04 يتعلق بأعمال البحث عن مواد معدنية من الصنفين الأول والثاني واستغلالها ج ر عدد 40 لسنة 1988.

- مرسوم تنفيذي رقم 04/91 المؤرخ في 1991/01/19 يتعلق بالمواد المعدة لكي تلامس الأغذية ومستحضرات تنظيف هذه المواد ج ر عدد 4 لسنة 1991.

- المرسوم التنفيذي رقم 160/93 المؤرخ في 1993/07/10 يتعلق بالنفايات الصناعية السائلة ج ر عدد 46 لسنة 1993.

- المرسوم التنفيذي رقم 161/93 المؤرخ في 1993/07/10 ينظم صب الزيوت و الشحوم الزيتية في الوسط الطبيعي-ج ر عدد 46 لسنة 1993.

- المرسوم التنفيذي رقم 162/93 المؤرخ في1993/07/10 يحدد شروط و كيفيات استرداد الزيوت المستعملة و معالجتها ج ر عدد 46 لسنة 1993.

-المرسوم التنفيذي رقم 405/95 المؤرخ في 1995/12/02 يتعلق برقابة مواد الصحة النباتية ذات الاستعمال الفلاحي ج ر عدد 75 لسنة 1995.

- مرسوم رقم 194/88 المؤرخ في 1988/10/04 يضبط قائمة المواد المنحمة غير المعدنية المصنفة في الصنف الأول ج ر عدد 40 لسنة 1988.

- مرسوم رئاسي رقم 198/90 المؤرخ في 1990/06/30 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة ج ر عدد 27 لسنة 1990.

- المرسوم التنفيذي رقم 245/90 المؤرخ في 1990/08/18 يتضمن تنظيم الأجهزة الخاصة بضغط الغاز ج ر عدد 36 لسنة 1990 =

وقد قسمها الفقه إلى مجموعات تبعا لحالتها الفيزيائية أو تركيبها الكيميائي أو تبعا لتأثيرها على جسم الإنسان وهي :

1-الأبخرة والغازات : وهي إما غازات خانقة مثل غازات النيتروجين وغاز الميثان وأول أوكسيد الكربون أو غازات مهيجة مثل غاز النوشادر وغيرها بالإضافة إلى حماية العمال غير المدخنين من مضار التدخين في الأماكن العمومية إذ يعتبر مكان العمل أهم هذه الأماكن طبقا للقانون[1].

2-التسمم بالمعادن : في الصناعة ينتج عن امتصاص كميات ضئيلة من المعدن وتتجمع في الجسم على مدد طويلة مثل بعض أملاح الزئبق والرصاص والمنغنيز وغيرها .

=المرسوم التنفيذي 246/90 المؤرخ في 1990/08/18 يتضمن تنظيم الأجهزة الخاصة بضغط البخار ج ر عدد 36 لسنة 1990.

- المرسوم التنفيذي رقم 73/93 المؤرخ في 1993/03/06 يحدد قائمة المواد المعدنية ج ر عدد 15 لسنة 1993.

- المرسوم التنفيذي رقم 74/93 المؤرخ في 1993/03/06 يتضمن النظام العام الذي يطبق على استغلال المواد المعدنية ج ر عدد 15 لسنة 1993.

- المرسوم التنفيذي رقم 191/93 المؤرخ في 1993/08/04 يتعلق بأعمال البحث عن المواد المعدنية واستغلالها ج ر عدد 52 لسنة 1993.

- المرسوم التشريعي رقم 16/93 المؤرخ في 1993/12/04 يحدد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها ج ر عدد 80 لسنة 1993.

- الأمر رقم 24/95 المؤرخ في 1995/09/25 يتعلق بحماية الأملاك العمومية و أمن الأشخاص فيها ج ر عدد 55 لسنة 1995.

- المرسوم التنفيذي رقم 254/97 المؤرخ في 1997/07/08 يتعلق بالرخص المسبقة لإنتاج المواد السامة والتي تشكل خطرا من نوع خاص و استيرادها ج ر عدد 46 لسنة 1997.

- المرسوم التنفيذي رقم 339/98 المؤرخ في 1998/11/03 الذي يضبط التنظيم الذي يطبق على المنشآت المصنفة و يحدد قائمتها ج ر عدد 82 لسنة 1998 .

- المرسوم الرئاسي رقم 64/99 المؤرخ في 1999/03/15 المعدل و المتمم للمرسوم 198/90 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة ج ر عدد 18 لسنة 1999.

- المرسوم التنفيذي رقم 73/2000 المؤرخ في 2000/04/01 المعدل و المتمم للمرسوم 165/93 الذي ينظم إفراز الدخان والغاز و الغبار و الروائح و الجسيمات الصلبة في الجو.ج ر عدد 18 لسنة 2000.

- قانون رقم 19/01 المؤرخ في 2001/12/12 يتعلق بتسيير النفايات و مراقبتها و إزالتها ج ر عدد 77 لسنة 2001.

- قانون رقم 02/01 المؤرخ في 2001/12/12 يتعلق بتهيئة الإقليم و تنميته المستدامة ج ر عدد 77 لسنة 2001.

- قانون رقم 372/02 المؤرخ في 2002/11/11 يتعلق بنفايات التغليف ج ر عدد 74 لسنة 2002.

- المرسوم التنفيذي رقم 451/03 المؤرخ في 2003/12/01 يحدد قواعد الأمن التي تطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيماوية الخطرة و أوعية الغاز المضغوطة ج ر عدد 75 لسنة 2003.

- المرسوم التنفيذي رقم 452/03 المؤرخ في 2003/12/01 يحدد الشروط الخاصة المتعلقة بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات ج ر عدد 75 لسنة 2003.

- المرسوم التنفيذي رقم 478/03 المؤرخ في 2003/12/09 يحدد كيفيات تسيير نفايات النشاطات العلاجية ج ر عدد 78 لسنة 2003.

- المرسوم التنفيذي رقم 88/04 المؤرخ في 2004/03/22 يتضمن تنضيم نشاط معالجة الزيوت المستعملة و تجديدها ج ر عدد 18 لسنة 2004.

- المرسوم التنفيذي رقم 89/04 المؤرخ في 2004/03/22 يتضمن نشاط إنتاج المزلقات ج ر عدد 18 لسنة 2004..

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 285/01 المؤرخ في 2001/09/24 يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفيات تطبيق هذا المنع ج ر عدد 55 لسنة 2004.

3-المذيبات : وبعض المواد العضوية الطيارة المذيبات الطيارة هي سوائل عضوية يمكن أن تذاب فيها مواد أخرى دون أن تتغير الخواص الكيماوية لهذه المواد وتستعمل في الخواص الكيماوية لهذه المواد وتستعمل في استخلاص الدهون والزيوت في الصناعات الغذائية وغيرها وتنتج عنها أبخرة تدخل جسم الإنسان لتسبب له أمراضا عضوية .

4- الأتربة : وتعرف على أنها جسيمات صلبة تتراوح أقطارها ما بين أقل من 1 ميكرون إلى أكثر من 100 ميكرون تنجم عن تفتيت أجسام صلبة بطرق ميكانيكية مثل الطحن والاحتكاك وغير ذلك ما ينتج عنه علل صحية كثيرة

5- المبيدات : وهي تستعمل لتدمير كائنات حية تضر بالإنسان وهي كثيرة ومتنوعة تستعمل لإبادة الحشرات أو القوارض أو الحشائش الضارة أو الفطريات وتسبب هي الأخرى للإنسان أضرارا لا متناهية كالتسمم الحاد .

الفرع الثاني
المخاطر الإشعاعية

الإشعاع هو شكل من أشكال الطاقة غير المرئية، وهو يملك القدرة على النفاذ في المواد ومن ضمنها أجسام الكائنات الحية لمسافات مختلفة .

والمقصود بالإشعاع الذري في هذه الدراسة هو الإشعاع الذي ثبت ضرره علميا مثل الأشعة السينية (أشعة x) أشعة غاما ، أشعة بيتا، جسيمات ألفا والنيوترونات.

رغم ما لها من منافع في مختلف المجالات وهي أيضا تسمى بالأشعة المؤينة إذ تنطوي على عملية تأين للذّرات[1] وتنطلق هذه الطاقة في كل الموجات وقد تؤثر على جسم الإنسان بطرق مختلفة [2].

والايون هو ذرة مشحونة أو مجموعة من الذرات المشحونة وحينما لا يكون عدد الالكترونات مساو لعدد البروتونات تعلق الذرة بشبكة موجبة أو شحنة سالبة ويقال عندئذ أنها ذرة متأينة وإذا فقدت ذرة محايدة أحد الالكترونات يترتب على ذلك ظهور

---
[1]- ممدوح حامد عطية و سحر مصطفى حافظ – المخاطر الإشعاعية بين البيئة والتشريعات القانونية في الوطن العربي- دار الفكر العربي – 2005 – ص 9 .
[2]- المرجع السابق ص 69 .

أيون موجب مشحون وهكذا فان عملية التأين هي عملية فقد أو اكتساب الالكترونات وتحدث في إطار العديد من التفاعلات الطبيعية والكيماوية[1].

ولم يعرف المشرع الجزائري هذه العملية في القانون على غرار ما ذهبت إليه بعض التشريعات الأخرى[2].

وتختلف الأضرار التي تصيب الإنسان جراء تعرضه لمثل هذه الإشعاعات على حسب التكوين الفيزيولوجي لكل شخص بالإضافة إلى مدد التعرض لمثل هذا الإشعاع[3].

وقد سن المشرع الجزائري عند تنظيم هذه المخاطر قوانين متعدد من أجل مراقبة حيازة المواد المشعة والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية وحددت هذه القوانين كيفية استعمالها خاصة لأغراض طبية وحددت تصنيف النوى الرئيسية المشعة كما تضمنت هذه النصوص حدود الجرعة السنوية الناتجة عن التعرض للأشعة الأيونية بالإضافة إلى مجموعة القرارات الوزارية المشتركة التي ركزت على ضبط الحدود المستنشقة من تركيز الإشعاعات في الهواء وحدود الإدراج السنوية وقيمة عوامل نوعية النيترونات و منسوبات جريانها وحددت أيضا في مجال الوقاية من الإشعاع الأيوني ضبط حدود المناطق المقننة والممنوعة والإشارات المميزة لها وتحديد شروط استعمال أجهزة فردية لقياس حدود الجرعة الخاصة بمراقبة مقدار الجرعة التي يتلقاها كل عامل معرض لخطر الإشعاع الخارجي و تحديد طرق المراقبة في مجال استعمال المصادر الإشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية [4].

---

[1]- جيرمي ستراتكس– دليل المدير إلى الصحة و السلامة في العمل – ترجمة بهاء شاهين مجموعة النيل العربية ص 361 .

[2]- مثل القانون المصري رقم 59 لسنة 1960 بشأن تنظيم العمل بالإشعاعات المؤينة والوقاية من أخطارها في مادته الأولى التي تنص عاى (الإشعاعات المؤينة هي الإشعاعات المنبعثة من المواد ذات النشاط الإشعاعي أو من الآلات كأجهزة أشعة إكس أو رونتجن والمفاعلات والمعجلات وسائر الإشعاعات الأخرى) كما عرف مشروع التشريع الإماراتي بشأن تنظيم استخدام الأشعة المؤينة والوقاية من مخاطرها في مادته الأولى الأشعة المؤينة بأنها (هي الأشعة الكهرومغناطيسية أو الجسيمة التي تحدث تأينا للمادة عند التعرض لها)

[3]- جيرمي ستراتكس– المرجع السابق ص 361 .

[4]- المرسوم رقم 132/86 المؤرخ في 1986/05/27 الذي يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها ج ر عدد 22 لسنة 1986 وكذلك :

القرارات الوزارية المشتركة في موضوع الحماية من الإشعاعات الأيونية مثل :

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1988/02/10 يحدد كيفيات حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية و استعمالها لأغراض طبية ج ر عدد 35 لسنة 1988.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19988/02/10 يتضمن تصنيف القوى الرئيسية المشعة ج ر عدد 35 لسنة 1988 .
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1988/02/10 يتضمن حدود الجرعة السنوية الناتجة عن التعرض للأشعة الأيونية ج ر عدد 35 لسنة 1988.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1988/02/10 يضبط الحدود المشتقة من تركيز الإشعاعات في الهواء وحدود الإدراج السنوية و قيمة عوامل نوعية النيترونات و منسوبات جريانها ج ر عدد 35 لسنة 1988.

ويلاحظ أن مصادر هذه الأشعة إما طبيعية كالأشعة الكونية أو العناصر المشعة من صخور القشرة الأرضية كالبوتاسيوم والروبيدوم والعناصر المشعة المتولدة من تحلل اليورانيوم كما أن للإشعاع مصادر صنعية مثل أجهزة الأشعة الطبية والتفجيرات النووية و التفاعلات النووية [1].

ولها استعمالات عديدة وتنقسم هذه الإشعاعات إلى جسيمات مثل جسيمات ألفا وبيتا والنيترونات وإلى موجات كهرومغناطيسية مثل أشعة غاما وأشعة إكس[2]

وقد استعمل المشرع الجزائري وسائل للوقاية والحد من هذه المخاطر والعلاج منها في إطار طب العمل[3] .

كما واكب بذلك المشرع الجزائري بذلك معظم التشريعات العربية[4] في تقرير الحماية الكاملة للعمال من المخاطر الإشعاعية معتمدين في ذلك على :

1–تحديد المجالات التي يستخدم فيها هذا النوع من الطاقة (المجال الطبي المجال الصناعي، المجال الزراعي، المجال العلمي، وفي مجالات أخرى مدنية و بيئية) وتتسم كل هذه المجالات بالطابع السلمي.

2–تعيين الجهات المختصة التي تتولى الإشراف على تنفيذ أحكام تلك التشريعات.

3–وضع خطة للطوارئ لمواجهة حوادث التعرض الإشعاعي[5].

- قرار وزراي مشترك مؤرخ في 1988/02/10 بضبط حدود المناطق المقننة والممنوعة والإرشادات المميزة لهاج ر عدد 35 لسنة 1988.
- قرار وزراي مشترك مؤرخ في 1988/02/10 بضبط شروط استعمال أجهزة فردية لقياس حدود الجرعة الخاصة بمراقبة مقدار الجرعة الذي يتلقاه كل عامل معرض لخطر الإشعاع الخارجي ج ر عدد 35 لسنة 1988 .
- قرار وزراي مشترك مؤرخ في 1988/02/10 يحدد طرف المراقبة في مجال استعمال المصادر الإشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها أشعة أيونية ج ر عدد 35 لسنة 1988.

[1]- ممدوح حامد عطية - سحر مصطفى حافظ – المرجع السابق ص 13 .14 .15 .16 .17 .18 .19 .20 .21.

[2]- جمال حسين السمرة - الصحة والسلامة في بيئة العمل- جامعة القاهرة 2006 ص 35 .

[3]- طبقا لنصوص مواد الباب الرابع الخاص بالحماية الطبية المخصصة للعمال الذين يتعرضون للإشعاعات الأيونية من المرسوم132/86 المؤرخ في 1986/05/27 الذي يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها ج ر عدد 22 لسنة 1986.

[4]- أنظر على سبيل المثال :

ا - في مصر : القانون رقم 59 لسنة 1960 ولائحته التنفيذية بشأن تنظيم العمل مع الإشعاعات المؤينة و الوقاية من أخطارها في المجال الصحي والطبي والصناعي و كذا قانون البيئة المصري رقم 4 لسنة 1994 ولائحته التنفيذية رقم 338 لسنة 1995 بالإضافة إلى قانون العمل رقم 12 لستة 2003 .

ب- في الكويت : صدر مرسوم بالقانون رقم 121 لسنة 1971 بشأن تنظيم استخدام الأشعة المؤينة والوقاية منها

ج- في الأردن : القانون رقم 14 لسنة 1987 بشأن الطاقة النووية والوقاية الإشعاعية وكذا القانون رقم 99 لسنة 1980 بشأن الوقاية من الإشعاعات المؤينة و مشروع قانون البيئة لسنة 1993 .

د- في الإمارات العربية المتحدة : المشروع التشريعي الاتحادي بشأن تنظيم استخدام الإشعاعات المؤينة والوقاية من مخاطرها مارس 1992 .

ه - في ليبيا : القانون رقم 2 لسنة 1982 يشأن تنظيم استعمال الإشعاعات المؤينة والوقاية من أخطارها و كذا قانون حماية البيئة الصادر في فبراير لسنة 1982 رقم 7 .

[5]- أنظر في هذا الشأن :

4-الحرص على وضع تراخيص للتعامل مع الإشعاع [1] .

5- منح بعض الحقوق الإضافية للعمال العاملين في مجال استخدام الإشعاع.

6-تحديد عقوبات وجزاءات إدارية يقوم القضاء والإدارة على توقيعها في حال مخالفة التشريعات المقررة لها [2] .

غير أن ما تتم ملاحظته على هذه التشريعات مقارنة بتشريعات الدول المتقدمة كأمريكا مثلا.

1-أن قواعد الحماية من المخاطر الإشعاعية موجودة في نصوص متناثرة بين قانون البيئة وقانون الصحة والمراسيم المنظمة لها في حين أن القانون الأمريكي يجمعها في قانون واحد وهو قانون الطاقة النووية [3].

2-ويلاحظ أيضا غياب الطابع الاستعجالي أمام القضاء لمثل هذه المنازعات التي تتعلق بالحماية من خطر الإشعاع مما يفاقم من أخطاره و يعيق من نجاعة الحلول في حال مخالفة هذه التشريعات .

3-ويلاحظ أيضا على هذه التشريعات استعمال مصطلحات علمية مبهمة بالنسبة لغير المختصين مما يعيق حسن فهم وتنفيذ هذه النصوص بالشكل المراد منها

4-وأخيرا يلاحظ على العقوبات المقررة في هذه التشريعات أنها عقوبات تقليدية لا تتماشى مع التطور السريع للحياة وللتكنولوجيا مقارنة بالقانون الأمريكي إذ تصل العقوبات المقررة في حال مخالفة شروط الترخيص لاستخدام الطاقة النووية إلى25 ألف دولار لكل يوم تستمر فيه المخالفة [4].

- القانون رقم 03-10 المؤرخ في 09-07-2003 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة ج ر عدد 43 لسنة 2003.

- القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16-02-1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم ج ر عدد 8 لسنة 1985

- المرسوم رقم 231/85 المؤرخ في 1985/08/25 المحدد لشروط تنظيم التدخلات ولإسعافات وتنفيذها عند وقوع الكوارث ج ر عدد 36 لسنة 1985.

- المرسوم رقم 232/85 المؤرخ في 1985/08/25 المتعلق بالوقاية من أخطار الكوارث ج ر عدد 36.لسنة 1985.

[1]- أنظر المادة 24 وما بعدها من المرسوم رقم 132/86 المؤرخ في 1986/05/27 الذي يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها ح ر عدد 22 لسنة 1986.

[2]- المواد 63 64 من المرسوم 132/86 المذكور أعلاه

[3] -PUBLIC LAW 93-438-OCT .11,.1974 Energy Reorganization Act of 1974 .

[4]- وذلك في المادة 223 من القانون السالف الذكر

ومن خلال هذه الملاحظات يتضح إلى إي مدى تعاني التشريعات العربية ومن بينها التشريع الجزائري من ضيق المفهوم القانوني لقواعد الحماية العالمية من مخاطر الإشعاع فضلا على نقص التكوين المتخصص في مجالات المخاطر الإشعاعية سواء بالنسبة للإداريين أو القضاة و حتى العاملين والمتعاملين مع الأوساط المشعة أو التي يخشى من و جود مخاطر إشعاعية فيها .

ولذلك كان من الضروري العمل على تحسين الأداء التشريعي والتنفيذي والإداري والتنظيمي في مجال الحماية من مخاطر الإشعاعات الأيونية وحيازة المواد الإشعاعية واستعمال الأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية .

خاصة إذا اطلعنا على الإحصائيات في مجال الحوادث وما ينجر عنها من أمراض مهنية[1].

الفرع الثالث

المخاطر الميكانيكية

تعتمد غالبية أماكن العمل الصناعية على الميكنة والعمليات والحركات الميكانيكية مهما كانت هذه الحركات بسيطة فإنها تنطوي على مخاطر بمجرد اتصال جسم العامل بهذه الآلات الميكانيكية وهي تشكل أكثر المخاطر شيوعا منذ بداية عصر الصناعة فالخطر الميكانيكي هو كل ما يتعرض له العمال في مكان العمل من اصطدام أو اتصال بين أجسامهم وأي جسم صلب[2] ويكون هذا الاتصال بأحد الطرق التالية :

1- الاتصال المباشر بالآلة .
2- الحركات الطائشة للأجسام أو المواد
3- حدوث تلف أو عيب في الآلة (كالتوقف فجأة و إعادة التشغيل فجأة)

---

[1] - صبحي حسين - الإشعاع في بيئة العمل – منشورات المعهد العربي للصحة و السلامة المهنية – دمشق 1999 – منظمة العمل العربية .أجهزة العرض المرئي – دليل الوقاية الإشعاعية- تم إعداده من قبل اللجنة الدولية للأشعة غير المؤينة المنبثقة عن الاتحاد الدولي للوقاية الإشعاعية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية – نشر تحت عنوان :
VISUAL DISPLAY UNITS : RADIATION PROTECTION GUIDANCE
وتمت ترجمته من قبل المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية
3- حمدي عبد الرحمان أحمد - المسؤولية المدنية عن مضار المادة المشعة – دراسة مقارنة - أطروحة دكتوراه في القانون المدني – جامعة القاهرة – كلية الحقوق 1993 .
[2]- زكريا طاحون – المرجع السابق - ص 156

4-الأخطاء الإنسانية الناجمة عن العامل عن طريق (الفضول – الاضطراب – التعب – الكسل – الخوف – الغضب – المرض – الشرود الذهني .. الخ)

ويمكن ذكر بعض الحركات الميكانيكية التي تشكل خطرا على العمال فيما يلي :

1- الحركات الدائرية : وهي الحركة حول محور واحد عن طريق الدوران مما يسبب خطرا التصادم بها أثناء الدوران أو التصاق الملابس او الشعر بها عند الاقتراب منها .

2- الحركات الترددية أو الإنزلاقية : وهي الحركة التي ينزلق فيها الجزء المتحرك على جزء ثابت ويكون الخطر عند نقطة تلامس الجزء المتحرك مع الجزء الثابت فيسبب في دهس او لف الأطراف .

3- نقاط تداخل الحركة

4- القطع

5- عمليات التشكيل (الثقب ، القص ، الثني)[1]

قد اعتمدت التشريعات الحديثة أساليب متعددة للوقاية من هذه الأخطار قبل تشغيل الآلة وأثناء التشغيل وعند انتهاء العمل لتفادي وقوع الأخطار التي مافتئت تفتك بأرواح الناس لعقود من الزمن وما زالت،مما دعا إلى محاربتها بأساليب مختلفة توعوية قانونية وعملية عن طريق وسائل وأجهزة الأمان في الأجهزة ذاتها .

وعلى العموم فالمشرع الجزائري لم يقم بحصر هذه المخاطر بل عين وسائل الوقاية منها كما سيأتي بيانه كما ألزم المؤسسة المستخدمة باختيار التقنيات والتكنولوجيا الآمنة على العمال وأن تكون ملائمة لضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال وأن تخضع دائما للصيانة الدورية مما يضمن الأمن في وسط العمل طبقا للمادة 7 من قانون 07/88 .

حيث تم ذكر أغلب هذه المخاطر في المرسوم 05/91 في الباب الثاني منه المتعلق بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل ابتداء من النص 25 إلى 44 منه.

وقد اكتفت التشريعات الجزائرية بإعطاء أمثلة دون حصر ما يفسر من جهة إيجابا لدخول بعض المخاطر الجديدة ضمن هذه المخاطر المضمونة ويفسر سلبا بمحاولة

1- المرجع السابق ص 158 .

بالتهرب من تحديد هذا النوع من المخاطر بشكل حصري في القانون قصور أو تقصيرا.

الفرع الرابع
المخاطر النفسية

يمثل الوقت الضائع الناتج عن التوتر والحالة النفسية السيئة خسارة كبيرة وتكلفة عالية بالنسبة لجميع المؤسسات التي يعاني بعض عمالها من التعصب النفسي والتوتر في العمل والناتج عن مشكلات وعلل نفسية واجتماعية ناهيك عن الغياب لمثل هذه الأسباب وما يترتب عنه من خسائر للهيئة المستخدمة .

بالإضافة إلى إمكانية وقوع حودث وإصابات عمل نتيجة للحالة النفسية السيئة للعامل لذلك يرى الخبراء[1] أن العامل المصاب نفسيا هو حاضر في العمل بجسده وغائب بعقله ويذهبون إلى ابعد من ذلك بالقول أن كثير من الأمراض المهنية الجسدية سببها التوتر النفسي .

والراحة من الوسائل المساعدة على حماية العامل من الإجهاد والتوتر لذلك عني المشرع بهذه المسألة أيما عناية ويتضح ذلك من خلال :

1- تحديد ساعات العمل.

2- تقليص ساعات العمل التي تحتاج إلى تركيز عال أو التي يقوم بها الشخص في بيئة عمل تتسم بالخطورة .

4-تقليص ساعات العمل الإضافية.

- موقف المشرع الجزائري :

لم يحذو المشرع الجزائري حذو المشرع المصري والفرنسي في تعريف المخاطر وتصنيفها إنما ذكرها مجتمعة في القانون 07/88 وخصها بالتفصيل بموجب مراسيم تنفيذية تقوم بتعيين الخطر وكيفية الوقاية منه ، إذ أن التصنيف لا يقدم للوقاية شيئا أو يؤخر لأن معرفة الخطر وكيفيات الوقاية منه هي الهدف الحقيقي للقانون وليس

---

[1]- عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان - ضغوط العمل - مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها- معهد الإدارة العامة – الرياض 1998 ص 66 .

التعريف والتصنيف تاركا ذلك للفقه الذي لم يبخل بذلك، غير أن هذا التصنيف والتعيين لمجمل المخاطر من شأنه تعيين نوع الخطر وجسامته وحدود الخطأ فيه سواء من رب العمل أو العامل ومنه تعيين وتقدير التعويض عنه ونسبة هذا التعويض ونوعه ونوع الضمان الذي تكفله الدولة وتحديد نسب الاشتراكات الواجب دفعها على حسب درجة خطورة هذه المخاطر والإجراءات المتبعة للوقاية منها كل على حدا، بيد أن المشرع الجزائري اكتفى بتعميم مجال تطبيق هذه القوانين وتعيين بعض الفئتات من العمال الذين يتعرضون بشدة لأخطار في مكان العمل على سبيل المثال لا الحصر بذكر (لاسيما) كعبارة دالة على عدم الحصر .

وتأكيدا على ذلك فإن بحث هذه الوسائل يساهم في تحديد نجاعة أسلوب الوقاية الذي أ خذ به المشرع الجزائري للحد من المخاطر التي يتعرض لها العمال في أماكن العمل أيا كان نوع هذه المخاطر أو الأسباب المؤدية لوقوعها .

فقد حدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 97/06/19 قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرين بشدة لإخطار مهنية في أربع فئات .

- **الفئة الأولى** : وهي فئة الأشغال التي تتطلب تحضير المفاعلات الكيماوية واستخدامها ومعالجتها أو عرضها وحدد الملحق بالقرار الوزاري قائمة بالمواد الكيماوية تصل إلى أكثر من 27 مادة كيماوية .

- **الفئة الثانية** : وهي فئة الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر العفنة والطفيليات وحدد القرار في ملحقه كذلك أكثر من خمس مجالات نصية لنمو الأمراض الناتجة عن أخطار حيوية .

- **الفئة الثالثة** : وهي الفئة التي يتعرض أصحابها لأخطار جسدية وهذه الفئة جديرة بذكر مخاطرها لمقارنتها والمخاطر المعروفة في الفقه من أجل ملاءمتها معها .

- الأشعة السينية و المواد المشعة (مخاطر الإشعاع)
- الأشغال المنجزة على الهواء المضغوط (مخاطر الضغط الجوي)
- استعمال الأدوات الغازية الناقلة للذبذبات(مخاطر كيماوية ومخاطر الكهرباء)
- الأشغال المنجزة في غرف التبريد (مخاطر البرودة)
- الأشغال المعرضة لغبار السيليس او لوح الإردواز (مخاطر الأبخرة)

- الأشغال المعرضة لغبار الحرير الصخري (مخاطر الابخرة)

- الأشغال المعرضة لغبار المعادن الصلبة (التانطال- النيتان -النيعستين- الفانادبوم) مخاطر الأبخرة

- الأشغال المعرضة لغبار الكحل (مخاطر الأبخرة)

- الأشغال المعرضة لغبار الخشب (مخاطر الأبخرة)

- الأشغال المعرضة لصوت البالغ أكثر من 85 دسيبل(مخاطر الضجيج)

- الأشغال المعرضة لغبار الحديد (مخاطر الأبخرة)

- **الفئة الرابعة** : وهي فئة الأشغال الأخرى التي تنطوي على مخاطر مختلفة وهي استعمال الطلاء والأصباغ عن طريق الرش (مخاطر كيماوية).

- الأشغال التي تعرض أصحابها إلى حرارة مرتفعة (مخاطر الحرارة).

- الأشغال التي تعرض أصحابها إلى الغبار أو الإصدارات السامة خاصة بمعالجة الركاز والمعادن و صناعة الزجاج (مخاطر الحرارة والغبار) .

- أشغال المناوبة الليلية كلية أو جزئية.

- الأشغال الميكانيكية (مخاطر ميكانيكية).

- الأشغال الميكانيكية المنجزة على الحاسوب (مخاطر ميكانيكية)

- الأشغال الميكانيكية المنجزة على مكبرة صور ذات التركيب الالكتروني(مخاطر ميكانيكية).

- الأشغال الخاصة بتحضير المواد الغذائية وتكييفها وتوزيعها(ما هي هذه المخاطر).

- العمل في المراكز الأمنية (استخدام الرافعات - الجسور النقالة -لوحات القيادة)

- سياقة سيارات النقل العمومي .

- الأشغال التي تتضمن تحضير مواد صحية واستعمالها واستخدامها.

ويلاحظ الاعتراف ببعض المخاطر وإهمال البعض الآخر منها مثل المخاطر النفسية (الضغط النفسي - الإجهاد - الاكتئاب وغيرها) كما يلاحظ غياب مخاطر الحاسوب غير الميكانيكية .

الفرع الخامس
مخاطر الحريق

تعد مخاطر الحرائق في الصناعة والأنشطة المهنية مصدرا لوقوع الحوادث والانفجارات التي تهدد السلامة العمالية نتيجة استخدام مواد كيماوية خطرة أو عوامل طبيعية أو خلافه ، مما جعل تشريعات الدول عامة تعمل على معالجة هذا الموضوع بإعطاء هذا النوع من المخاطر أهمية خاصة من حيث تحديد العوامل مؤدية أو مساعدة لنشوب الحرائق ، وتحديد المصادر والمضاعفات الناجمة عنها وتعيين معايير الوقاية منها والسيطرة عليها[1] .

أولا : المسؤولية عن الحريق في القواعد العامة

أخذ المشرع الجزائري هذا النوع من المخاطر بعين الاعتبار فأفرد له قواعد خاصة من حيث شروط الوقاية من هذا الخطر ووسائل وطرق علاجها آخذا بعين الاعتبار أن هذا الخطر يخضع لأسباب ، كما هو الشأن في القواعد العامة وطبقا للقانون المدني المادة 140 منه و التي تنص على:

(من كان حائزا بأي وجه كان لعقار أو جزء منه أو منقولات حدث فيها حريق لا يكون مسؤولا نحو الغير عن الأضرار التي سببها هذا الحريق إلا إذا ثبت أن الحريق ينسب إلى خطئه أو خطأ من هو مسؤول عنهم)

ويتبين من النص أن المسؤولية الناشئة عن الحريق في القواعد العامة تستلزم تحقيق شرطين هما :

1-حدوث ضرر بفعل الحريق

2-ثبوت خطأ من جانب المسؤول أو ثبوت خطأ من جانب من هو مسؤول عنهم[2].

---

[1] - أنظر في ذلك الحرائق والانفجارات – المخاطر ومعايير الحماية – منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية – منظمة العمل العربية 2004 .
عباس أبو شامة - الأمن الصناعي – مرجع سابق – ص 119 .
Guide pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires – Bureau international du travail – Genève – P .16 .

[2] – حيث يفهم من نص المادة وبمفهوم المخالفة أن المسؤولية عن الحريق في القواعد العامة لا تنسب إلى حائز الشيء إلا عن طريق الخطأ على خلاف مخاطر أخرى .

خاصة أن القواعد العامة– أي القانون المدني – يجعل المسؤولية عن الحريق كاستثناء عن المسؤولية عن فعل الأشياء التي تعتمد في أساس المسؤولية على الخطأ المفترض وبناها على أساس الخطأ الشخصي أو خطأ من هو مسؤول عنهم وجعل دفع المسؤولية في متناول حائز العقار وذلك بنفي الخطأ من جانبه .

ثانيا : المسؤولية عن الحريق في قانون العمل

باعتبار ما يهمنا في هذه الدراسة هو مسؤولية المستخدم في حال حدوث حريق في مكان العمل وكان المتضرر هم العمال لذلك شدد المشرع الجزائري في تعيين الظروف والوسائل والشروط الوقائية والعلاجية لمثل هذه المخاطر وذلك في نصوص قوانين العمل العامة والخاصة .

وقد حث المشرع في وسط العمل على وجوب توفر إجراءات معينة قانونا يكون غيابها سببا في تحمل المسؤولية سواء نشب حريق أو لم يشب سبب أضرار أو لم يسبب وتكون المسؤولية في هذه الحالة مسؤولية بعناية وليست بتحقيق نتيجة لإمكانية حدوث الحريق بسبب أجنبي لا يمكن توقعه أو توخيه.

وقد نص القانون 88–07 في الفصل الثاني منه والمتعلق بالقواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل في م 5/5 على:

(ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة و ناجعة)

ونص المرسوم التنفيذي رقم 91–05 في الباب الثالث منه على التدابير الخاصة للوقاية من أخطار الحريق في المواد من 45 إلى 60 وذلك ب:

1–تعيين الأماكن الأكثر عرضة لاندلاع الحرائق .

2–عزل هذه الأماكن .

3–توفير الحراسة الدائمة لهذه الأماكن .

4–تصنيف المواد سريعة الالتهاب[1] .

[1]- و قد تم تصنيفها بموجب المادة 47 من نفس المرسوم إلى مجموعتين

1- المجموعة الأولى و تحوي :

- المواد التي تثير بخارا سريع اللهب
- المواد التي يمكن أن تحترق دون تزويدها بالأوكسجين
- المواد التي تكون في حالة فيزيائية كثيرة الانقسام و يمكن أن تكون مع الهواء خليطا انفجاريا .

2- المجموعة الثانية و تحوي :

5-ضرورة تزويد الأماكن التي تودع أو تعالج فيها مواد سريعة الالتهاب من المجموعة الأولى المذكورة أدناه بمصابيح كهربائية مزودة بغلاف مزدوج عازل أو بمصابيح خارجية

6-زجاجها مغلق .

7-تعيين الأماكن الكهربائية والتي تساعد على تكوين جو انفجاري وعزلها وتصميمها بشكل يمنع حدوث الحرائق والانفجارات [1].

8- تمديد وسائل الوقاية إلى خارج الأماكن المتوقعة والتي تكون مجاورة أو لصيقة بهذه المناطق و تجهيزها وفق المعايير المذكورة .

9-استبعاد الأجهزة والآلات والوسائل والمواد التي تساعد في انتشار الحرائق مثل الموقد أو أي جهاز يمكن أن يؤدي إلى التوهج .

10- منع التدخين في هذه الأماكن [2].

11- جعل الدخول إلى هذه الأماكن مقننا.

12- توفير الوسائل المذكورة في المجموعة الأولى و الثانية بقدر حاجة العمل فقط في مكان العمل بها.

13- توفير شروط عزل السوائل في أمكنة العمل بالسوائل المنصوص عليهافي القانون خاصة إذا كانت زجاجية وجب أن تكون على كيفية تجعلها تقاوم الصدمات والدعس .

14- جعل أبواب الخروج مفتوحة في اتجاه الخروج ولا تبعد عن مكان العمل بالوسائل المذكورة في المجموعتين أعلاه عن أكثر من عشرة أمتار.

15- عدم ترك أو إيداع المواد المذكورة في المجموعتين أعلاه في الأدراج والممرات والأروقة أو قرب منافذ المحال و البنايات .

1- المواد التي يمكن أن تشتعل لدى اتصالها باللهب و تتسبب في انتشار الحريق .

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 342/01 المؤرخ في 2001/10/28 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة ج ر عدد 65 لسنة 2001.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 09/24/سنة 2001 الذي يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفيات تطبيق هذا المنع ج ر عدد 55 لسنة 2001.

16- يجب وضع الخرق والقطن والورق المبلل بالوسائل السريعة الالتهاب أو بالمواد الدسمة بعد استعمالها في أوعية معدنية مغلقة إغلاقا محكما كاتما وبعيدا عن كل مصدر حرارة .

17- يجب تزويد القنوات والأجهزة الكهربائية بوسائل وقاية في أماكن المعالجة أو الصنع أو الإيداع تحول دون اتصالها بالمواد القابلة للاشتعال لدى اتصالها بالنار في الأماكن التي تعالج أو تصنع أو تودع فيها مواد من المجموعة الثانية القابلة للاشتعال وسرعة الاندلاع .

18- يجب تقليل القنوات والأجهزة الكهربائية والاقتصار على المنشآت الضرورية منها لتزويد العتاد المستعمل في هذه الأماكن والتحكم فبه.

19- يمنع استعمال الموصلات الكهربائية العارية وكذلك القطع الموصلة العارية غير المغطاة المخصصة لتكون تحت التوتر .

20- لا يرخص بالعتاد الذي يحدث تسييره أقواسا كهربائية أو شرارات أو توهجات إلاّ إذا جعلت مصادر الخطر هذه في أغلفة واقية .

الفرع السادس
المخاطر الكهربائية

تطبيقا لنص المادة 2/25 من القانون 88-07 جاء المرسوم 342/01 المؤرخ في 2001/11/28 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة ليبين في إطار توفير الحماية من المخاطر المعروفة في بيئة العمل كل ما له علاقة بالمجال الكهربائي وما يمكن أن يصدر عنه من أخطار وكيفيات توقيها وذلك من خلال تحديد القواعد الخاصة بالحماية والأمن المطبقة على العمال الذين يمارسون نشاطات نقل الطاقة الكهربائية وتوزيعها بموجب نصوص خاصة وفقا لما يلي :

- أولا : المصطلحات

عمد المشرع في هذا المرسوم إلى تحديد المصطلحات الفيزيائية المتعلقة بالمجال الكهربائي ومدلولها القانوني لتطبيق الحماية بشكل لا يدع مجالا للخلاف أو التردد في تحديد المسؤولية وفق نص المادة 2 منه و من أمثلتها:

النواقل ، القنوات الكهربائية ، الصدمة ، التيار، العزل ، مخطط IT،مخطط TNمخطط TN-C،مخطط TN-S،مخطط TT ،التوتر وغيرها[1]

- ثانيا : تصنيف المنشآت الكهربائية حسب التوترات

وذلك لتوفير أقصى حد من الحماية من هذه المخاطر بتصنيفها إلى ثلاث أنواع يترتب على كل صنف إجراءات خاصة من حيث توفير الحماية فعمد المرسوم المذكور إلى تصنيفها إلى :

- منشآت مجال التوتر المنخفض جدا.
- منشآت مجال التوتر المنخفض أ.
- منشآت مجال التوتر المنخفض ب .
- منشآت ذات التوتر المرتفع أ.
- منشآت ذات التوتر المرتفع ب .

- ثالثا : الشروط العامة التي يجب أن تستوفيها المنشآت الكهربائية

وفي مجال الشروط العامة التي سبقت الإشارة إلى أنها الحد الأدنى الذي لا يجوز إغفاله أو الإنقاص منه وهي واردة بما يجعل المنشأة في منأى عن الحوادث ولكن ذلك لا يمنع من اتخاذ أي إجراء آخر أكثر تحقيقا لمبدأ توفير السلامة سواء عن طريق التعاقد أو التنظيم واللوائح ومن بين هذه الشروط ما يلي :

- يجب أن تعد وتصمم المنشآت الكهربائية وفق التوتر الذي يحدده مجالها .
- يجب أن تنجز من طرف أشخاص مؤهلين باستعمال عتاد مناسب و موافق للمعايير المعمول بها .
- يجب إعدادها وتصميمها لتوفر وتحافظ على مستوى عزل مناسب مع أمن الأشخاص والوقاية من الحرائق والانفجارات .

---

[1]- المواد من 1 إلى 4 من المرسوم المذكور الجريدة الرسمية عدد 65 لسنة 2001 .

- يجب توفير صلابة ميكانيكية تتناسب مع أخطار التلف التي يمكن أن تتعرض لها.

- يجب أن تشكل بكيفية لا يسمح التيار الذي يمر منها بصورة عادية من تسخين في أي نقطة منها بخطورة النواقل والعوازل أو المواد الموضوعة بجوارها[1].

- رابعا : حماية العمال من أخطار الاتصال بالنواقل النشطة أو القطع الناقلة التي تكون عادة تحت التوتر

وذلك بفرض الشروط والاحتياطات المنصوص عليها في المواد من 24 إلى 38 من المرسوم المذكور أعلاه والتي تدور حول إبعاد أو عزل الأجزاء النشطة بما يضمن الوقاية من خطر الحوادث .

- خامسا : حماية العمال من أخطار الاتصال بكتل وضعت بصفة خاطئة تحت التوتر

يمكن تحقيق الحماية من مخاطر الاتصال غير المباشر في المنشآت الممونة بالتيار التناوبي بمقتضى القواعد المنصوص عليها في المواد من 39 إلى 54 من المرسوم المذكور وذلك لتوفير الحماية الكاملة للعمال حتى في المجالات التي يفترض فيها ووجود خطر ولو لم يكن محتملا .

- سادسا : الوقاية من الحروق والحرائق والانفجارات ذات المصدر الكهربائي

تطبق القواعد المنصوص عليها في المواد من 55 إلى 59 من المرسوم المذكور، على المنشآت المذكورة سلفا، وذلك بإتباع قواعد الحماية الخاصة المحددة في المواد المذكورة ، من كل الحرائق الكهربائية المصدر في أماكن العمل حماية للعمال.

- سابعا : استعمال المنشآت الكهربائية ومراقبتها وصيانتها ومراجعتها

ويحدد هذا الفصل من المرسوم التنفيذي المذكور الشروط المتعلقة بالمنشآت والعتاد الكهربائي وكيفيات صيانتها واختلاف التعليمات الموجهة إلى العمال على اختلاف فئاتهم- العمال الذين يستعملون المنشآت، والعمال الذين يقومون بالأشغال على المنشآت خارج التوتر أو تحت التوتر أو بجوار المنشآت التي بها أجزاء نشيطة عارية

---

[1]- وغيرها من الشروط العامة المنصوص عليها في المواد من 5 إلى 23 من ذات المرسوم التنفيذي المشار إليه .

تحت التوتر– وذلك لتحقيق أقصى حد من الحماية في المجالات التي يكون خطر الكهرباء فيها كبيرا.

وقد أشار المرسوم المذكور إلى وجوب تكوين العمال في مجال تقديم العلاجات الأولية لضحايا الحوادث الكهربائية ويتعدى الأمر إلى إجبارية هذا التكوين عندما تخص المعايير المتعلقة بالكهرباء أمن العمال أو الوقاية من الحرائق أو الإنفجارات وذلك بمقتضى قرار وزاري مشترك يتخذه كل من وزيري العمل والطاقة ، كما يمكنهما بنفس الطريقة في حالات صعوبة تقنية كبرى الترخيص بمخالفة هذا المرسوم مع وجوب تحديد التدابير والآجال التي تخضع لها هذه التراخيص[1].

الفرع السابع

المخاطر السلبية

يلزم القانون المؤسسة المستخدمة وكل فروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية [2] والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها أو احترامها كتوفير

---

[1] - المواد من 72 إلى 77 من المرسوم السابق الذكر.

[2] - وهي المخاطر التي يكون سببها عدم توفير وسائل الإنقاذ والإسعاف و النظافة والترتيب والتنظيم في أماكن العمل والتي يمكن توقيها بعدة أساليب منها نظام s5 :

1. Sorting **التصنيف** : الحد من المواد التي لا تنتمي إلى مكان العمل. والتصنيف طريقة ممتازة لتحرير المساحة المأخوذة من المواد الغير ضرورية وللحد من الكراكيب كالأدوات المكسورة والمعطوبة والغير مستخدمة، والخردوات، والمواد الأولية الزائدة عن الحاجة .
2. Storage **التخزين**: الحد من الوقت اللازم للبحث عن الأشياء، وبخلق إستراتيجية تخزين منطقية (Section) كتلوين مناطق التخزين وتحديدها، وتحديد رفوف التخزين والكبائن (مكان لكل شيء وكل شيء في مكانه)
3. Shining **التلميع**: تنظيف الأوساخ بصورة مستمرة والفحص خلال التنظيف. الخطوة التالية للترتيب والتخزين هي التنظيف المستمر والمتابعة اليومية من أجل بيئة عمل نظيفة تجعل العمال يشعرون بالفخر في العمل فيها. إن هذه الخطوة مهمة للتأكد من أن جميع الأدوات المستخدمة هي فعلا الأدوات المطلوبة للعمل بينما الأدوات الزائدة عن الحاجة أو الغير المستخدمة لا تعرقل سير العمل.
4. Standardizing **التوحيد**: وهي جعل كل أماكن العمل موحدة لكي تجعل خطوات العمل الأساسية والعمليات الغير طبيعية واضحة. فبعد أن تطبق الخطوات الثلاث السابقة فإنه يجب التركيز على توحيد صورة العمل وتطبيق أفضل الممارسات في مكان العمل. ويمكن جعل العمال والموظفين يشاركون في وضع وتطوير هذه الإجراءات. إن نظرة العمال عادة قيمة بالنسبة لمكان العمل ولكن كثيراً ما يتم التغافل عن آرائهم فيما يخص أعمالهم =
5. Sustaining **التعزيز**: في هذه الخطوة تطبق القوانين وتدمج في عمل الشركة حتى تصبح عادات. ويمكننا القول بأن هذه الخطوة تعتبر الأصعب في التطبيق والوصول إلى نتيجتها المرجوة. حيث أن الطبيعة البشرية تقاوم التغيير فإن الكثير من الشركات وجدت نفسها قد عادت بعض بضعة أشهر من تطبيق نظام S5 إلى عاداتها القديمة وإلى بيئة العمل الغير منظمة التي حاولت تجاوزها عن طريق هذا النظام. إن خطوة التعزيز تركز على تعريف بيئة العمل الجديدة وتوحيد العمليات عند التطبيق التام لنظام الS5 فإننا سنلاحظ رقياً في الحس الأخلاقي العام في الشركة، ونظرة إيجابية عند الزبائن وأيضاً زيادة في الفعالية والنظام. ولن يشعر الموظفون فقط بتحسن في مكان العمل بل أن التحسن العام في الأداء سيؤدي إلى التقليل من الهدر ، وجودة أفضل وأوقات إستباقية أفضل. مما سيؤدي في النهاية إلى ربحية أعلى وقابلية أفضل للتنافس في السوق..

وسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب التنظيم في أماكن العمل كالتأكد من حصول العمال على أماكن لتناول الأطعمة والمشروبات التي لها شهادات صحية دالة على خلوها من مسببات الأمراض والتلوث وغيرها ويعد أيضا من المخاطر السلبية عدم احترام القواعد المقررة لتشغيل الأطفال والقصر والنسوة على غير ما قضى به القانون[1].

وقد أطلقت عليها هذه التسمية باعتبار رب العمل يأخذ من توفيرها منحى سلبي بعدم توفير الوسائل المتعلقة بالإنقاذ والإسعاف أو النظافة[2] وغيرها من مستلزمات الرعاية الصحية والأمن والسلامة المنصوص عليها بمقتضى القانون أو العقد أو الاتفاقيات الجماعية للعمل.

– موقف المشرع الجزائري :

يلاحظ أن التشريع والتنظيم الذي عني بتعيين الأعمال الخطيرة جاء لاحقا للقانون بمدة زمنية ليست قصيرة مثل المرسوم التنفيذي رقم342/10 الخاص بقطاع البناء والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في1997/06/09 والمحدد لقائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية غير أن هذه المعايير للحماية ليست حكرا على هذه الأعمال وأن تعيين مجال محدد دون الآخر كما سبق الذكر من شأنه أن يجلي الفراغ التشريعي الذي تعاني منه باقي القطاعات .

---

[1]- أنظر في تفصيل ذلك :
- قدري عبد الفتاح الشهاوي – موسوعة قانون العمل – منشأة المعارف – الإسكندرية – 2003- ص 335 .
- محمد أحمد إسماعيل - تنظيم عمل الأحداث في تشريعات العمل للأحداث – دار النهضة العربية – القاهرة 1993 ص 130 وما بعدها .
- محمد أحمد إسماعيل – المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص) – دار النهضة العربية – 2000 ص 110 .
- زكريا طاحون – السلامة والصحة المهنية و بيئة العمل - مرجع سابق- 162 .
[2]- أنظر أيضا :
- أحمد عبد التواب محمد بهجت –التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل- دار النهضة العربية – القاهرة – طبعة 1999 ص 11 .
- عبد الحميد بلال - التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 – النسر الذهبي للطباعة- القاهرة – ص 76 .

المبحث الثالث

وسائل الوقاية من المخاطر المهنية

لم يبين المشرع الجزائري بشكل حصري ومستقل الوسائل التي تستهدف التقليل من التعرض للأخطار التي سبق ذكرها، رغم تمكنه من حصر تلك الأخطار والتي يمكن أن تسبب الضرر، واكتفي في قواعد متفرقة بتبيان وسائل للحماية تمثل الحد الأدنى لمقتضيات ضمان السلامة والصحة للعمال بما يضمن حسن النية في تنفيذ التعهدات الخاصة بالوقاية ، ونحاول تبيان بعضها ونوضح من خلال ذلك مجمل ما ذهب إليه القانون من وسائل وقائية من الخطر والمرجع القانوني لها في حال وجوده وقد اختصر الفقه هذه الوسائل للحماية في القواعد الثلاثة التالية :

1-استبعاد المخاطر.

2-استعمال التجهيزات الخاصة بالوقاية .

3- إتباع الطرق المأمونة في العمل باحترام قواعد السلامة المقررة بمقتضى القوانين واللوائح[1].

وقد تكون وسائل الوقاية كما عبر عن ذلك النص 16 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر[2] إما فردية أو ما يعرف بالشخصية أو جماعية ونتناول ذلك في مايلي :

- المطلب الأول : وسائل الحماية الفردية .
- المطلب الثاني : وسائل الحماية الجماعية.

1- السلامة العمالية – مرجع سابق- ص 193 - 194 .

2- التي تنص (يجب أن توضع تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية ملائمة كلما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية المنصوص عليها في المادة 15 السابقة)

المطلب الأول
وسائل الحماية الفردية

تستقي هذه الوسائل أهميتها من الحرص الفطري للإنسان على نفسه ، وتستثمر في الوقاية من مخاطر العمل بشكل عام ، وهي وسائل إضافية ومكملة لمجموعة الإجراءات والاحتياطات الفنية والطبية التي تتخذها الجهة المستخدمة والدولة معا من أجل تأمين العمال وحمايتهم من المخاطر[1] المهنية المختلفة في بيئة العمل ولهذه الوسائل أهمية خاصة ودور فعال في الوقاية من الأخطار والتقليل من آثار الحوادث والإصابات .

وإذ تعذر عمليا على الوسائل الميكنية والهندسية إزالة مسببات الحوادث فيجب عندها اتخاذ الاحتياطات التي تكفل حماية العمال من الأخطار المحيطة ببيئة العمل باستعمال وسائل الوقاية الشخصية الملائمة والتي تشترط فيها

- درجة الوقاية التي توفرها .
- سهولة استعمالها .

بالإضافة إلى أنه يجب أن تكون هناك حاجة ملحة لمهمات الوقاية في استعمالها ، وأن تكون ملائمة ، وأن يكون هناك مدى لإدراك العمال للضرورة التي تحتم عليهم استعمال هذه الوسائل إما بدافع ذاتي أو بالإجبار عن طريق التوعية وبيان المنافع الاجتماعية والاقتصادية والمهنية التي توفرها لهم وتسهيل التعود عليها وعدم رفضها أو إهمالها وجعل ذلك من صميم عمل الهيئة المستخدمة والجهات المكلفة بحفظ الأمن والسلام سواء التابعة منها للهيئة المستخدمة كاللجان المتساوية الأعضاء أو التابعة للدولة كمفتشيات العمل[2] .

ويمكن حصر أهم هذه الوسائل في الوسائل الفردية والوسائل الجماعية المقررة لتطبيق قوانين الحماية.

---

[1]- عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان – ضغوط العمل- مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها – مركز البحوث والدراسات الإدارية- معهد الإدارة العامة – الرياض – 1998 - ص 73 .

[2] - سمير عبد السميع الأودن- الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي – مرجع سابق – ص 478 .

الفرع الأول
الملابس الوقائية

نصت المادة 6 من القانون 07/88 على :

(يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار)

ويتبين من النص أنه تكلم على الألبسة الواقية جملة دون تحديد لاستحالة الحصر بسبب تنوع الأعمال والمخاطر المترتبة عليها، وتنوع هذه الألبسة بتنوع مادتها الأولية ونوعيتها وطرق استعمالها ،غير أنه يمكن تعيين بعضها والمشار إليها بمقتضى نصوص متفرقة[1] كالقفازات، والنظارات ،واقيات الرأس، واقيات الأذن، أقنعة الوجه، الأحزمة، الكمامات والألبسة الواقية والأحذية وغيرها.

الفرع الثاني
ممارسة رياضة الاستراحة

إن تكامل الشخصية والتمتع باللياقة البدنية الدائمة قد يفسر على أنه التناغم بين الأبعاد المختلفة لهذه الشخصية أي التكامل والتناغم الجسدي والمعنوي لها، مما يفرز حاجات لهذه الشخصية يجب احترامها وتوفيرها بشكل مستمر غير منقطع يعمل على الحفاظ على هذا التناغم ومن أهم هذه المستلزمات ممارسة الرياضة وما يمكن أن تحققه من توازن في الشخصية ينعكس على القدرة الإنتاجية للعامل وما توفره له من راحة أثناء العمل وقد نص القانون على ذلك في المادة 4 الفقرة 3 من القانون 88–07 التي تلزم المستخدم بتمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة لاستعادة اللياقة والنشاط كوسيلة لتجنب كثير من الأخطار في وسط العمل ويجعل لهذه الرياضة وظيفة أساسية باعتبارها وسيلة عملية لمحاربة المخاطر فضلا عن المنافع الخاصة التي توفرها للعمال.

---

[1]- أنظر على سبيل المثال الماد 16 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ 19-01- 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل السالف الذكر.

الفرع الثالث

استعمال الوسائل الشخصية الوقائية

إن المبدأ الذي يحكم مسألة الحياة الخاصة للعامل وحدودها يكمن في عدم التصادم مع الآخرين فالتصالح أو التوفيق بين مبدأي الأمن العام والحرية الفردية هو ما يجب مراعاته عند تعيين كل ما يدخل أو يخرج عن دائرة الحياة الخاصة للعمال ذلك أن الاعتبار الأول لكفالة الحماية المقررة لهذه الخصوصية هو مدى تقبل المحيط الاجتماعي بمفرداته المختلفة (سلوكية، ثقافية، دينية، أخلاقية، استهلاكية) للتصرف الذي يمارسه العامل في مكان العمل دون أن يخرج به عن تلك الضوابط.

ولأن الموضوع يحتاج إلى تحديد أكثر فقد ذهب المشرع الجزائري إلى تعيين بعض هذه الحقوق دون حصرها، ومن أهم وسائل الحماية الشخصية للعمال والمكفولة قانونا [1] تمكين العمال من وسائل النظافة الفردية لاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتزويد العاملات (النساء) بالمرافق الصحية المنفردة[2]، وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا نظافة المطاعم وهو ما يدخل في إطار احترام الخصوصية في مكان العمل واعتبارها من الوسائل المقررة للحماية [3].

ومن بين أهم مظاهر الخصوصية أيضا في المجتمعات الإسلامية ممارسة الصلاة في مكان العمل، هذه المسألة المكفولة من طرف الدولة الجزائرية بمقتضى الدستور والقانون تحت عنوان حرية ممارسة الشعائر الدينية .

وبطبيعة الحال في الحدود التي لا تؤثر على العمل ولا على علاقة التبعية بين العامل والمستخدم ورغم اعتبار المجتمع الجزائري مجتمعا مسلما طبق للدستور الجزائري[4] غير

---

[1]- بمقتضى القوانين 11/90 و 07/88 والمرسوم 05/91 و التي سبقت الإشارة إليها.

[2] -المادة 18 وما بعدها من المرسوم رقم 91 -05 السالف الذكر.

[3]- سواء بالنسبة للعمال أو الأشخاص العاديين وهو ما نجده مرسخا في كافة المواثيق الدولية والتي نذكر منها على سبيل المثال

- المادة 12 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1984/12/10 عن منظمة الأمم المتحدة .
- المادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية الموقعة في 1950/11/04 والتي دخلت مجال التطبيق في 1953/09/03 .
- المادة 17 من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية الصادر 1966/12/16 .
-المادة 11 من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان الموقعة في 1969/11/22 .

[4]- المادة 36 من الدستور الجزائري الحالي .

أن تقنين العمل يخلو من نصوص خاصة تنظم حدود هذه المسألة دونما إفراط أو تفريط .

وفي كفالة هذه الحماية للعامل حماية للحرية الفردية ذلك أن الحياة الخاصة هي المجال الحيوي للحرية الفردية والارتباط بينهما وثيق إلى حد تأكيد تلازمهما فإذا تقلصت الحرية الفردية أو انعدمت في مجتمع ما تقلصت بالتالي نظرته إلى الحياة الخاصة ومفهومها إلى المستوى الذي يصعب معه القول بأنها تحظى بالاحترام أو التقدير [1].

الفرع الرابع

احترام القوانين والإرشادات والتعليمات المتعلقة بالأمن والسلامة

تعتبر من واجبات العامل طبقا للقواعد العامة وبناء على علاقة التبعية التي تربط العامل برب العمل أن يحترم التعليمات الصادرة له من رب العمل بصفة عامة وتعليمات السلامة بصفة خاصة ، هذه الأخيرة التي يوجبها المستخدم للعامل بناءا على القوانين الصادرة في هذا المجال ، فالعمال بهذه الطريقة غير المباشرة يقومون بتطبيق القانون عن طريق إتباع قواعد الحماية المقررة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين وكذلك سلامة مكان وبيئة العمل ويكون العامل بذلك قد تفادى ووقوع المخاطر كما تفادى العقوبات التأديبية التي توجه إليه بقوة القانون في الحالات التي يتعمد فيها التملص من الالتزام بها ، خاصة إذا علمنا أن عدم توقيع هذه العقوبات على العامل هي ذاتها تعد مخالفة يعاقب عليها المستخدم بمقتضى الأحكام الجزائية لقانون العمل.

وهذا الالتزام الذي يرتب المسؤولية الشخصية يعد من أنجع وسائل الحماية الفردية التي عني بها تشريع العمل على أساس أنه وسيلة ذات فعالية بالنسبة للعامل والمستخدم .

---

[1]- صلاح محمد أحمد دياب - الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة – دار النهضة العربية – القاهرة 2007 ص 91 .

- خالد حمدي عبد الرحمان – الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل – دار النهظة العربية – القاهرة – مصر 2006/2005 ص 9 .

الفرع الخامس
النظام الداخلي

تناول قانون العمل وجوبية خضوع المؤسسات التي تشغل أكثر من عشرين عاملا لنظام داخلي يعده ويضعه المستخدم بين يدي أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حال عدم وجود هذه الأجهزة وذلك لإبداء الرأي فيه، ويبقى اختياريا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل فيها المؤسسات المستخدمة أقل من عشرين عاملا .

وتصبح هذه الوثيقة سارية المفعول مباشرة بعد إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا[1].

وقد نصت المادة 77 من القانون 90-11 على أن النظام هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة ب:

- التنظيم التقني للعمل.
- القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن
- القواعد المتعلقة بالانضباط
- يحدد طبيعة الأخطاء المهنية
- يحدد درجات العقوبات
- يحدد إجراءات التنفيذ

كما يمكن أن يتضمن النظام الداخلي شروطا للعمل ويخضع لرقابة مفتشية العمل وفق التشريع والتنظيم المعمول به[2].

ويجب دائما على المستخدم أن يعمل على نشر وإشهار النظام الداخلي بين أوساط العمال بشكل لائق وناف للجهالة حتى يتسنى تطبيق النصوص المقررة لوجوب انضباط وخضوع العمال له إلاّ في الحالات التي تتضمن شروط قد تلغي حقوقا للعمال

---

[1] - المواد 97،76،75 من القانون 90-11.

[2] - المواد 79،78 من القانون 90-11 .

أو تحد منها وتكون مكتسبة إما عن طريق القانون أو الاتفاقيات الجماعية حيث تكون هذه الشروط لاغية بقوة القانون طبقا لنص المادة 78 من القانون 90-11 .

كما تعد هذه الوثيقة ضابطا أساسيا لخضوع العمال لتنفيذ مبدأ الأمن والسلامة والالتزام به تحت طائلة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في وثيقة النظام الداخلي وذلك طبقا لنص المادة 43 من القانون 88-07 والتي تنص على :

(يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل .

في حال تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها هي النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة)

المطلب الثاني
وسائل الحماية الجماعية

تتكفل وسائل الحماية الجماعية بتوفير بيئة آمنة للعمال، إذ يعد الالتزام بضمان الأمن والسلامة مسؤولية الجميع ، والوسائل الجماعية المقررة بمقتضى القانون لها أهمية بالغة من حيث المشاركة والتدريب والتوعية وإتباع طرق صارمة في ذلك لمراعاة المبادئ الأساسية الواردة في القوانين الاجتماعية كتشريعات العمل والضمان الاجتماعي وقانون الصحة وغيرها والتي تتفق جميعها على وضع هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل بمساعدة وتحت رقابة الدولة من خلال بعض الأجهزة والمؤسسات التي تعينها الدولة بهدف تكليفها بالقيام بواجب تأمين الحماية للعمال وذلك من خلال آليات الإبلاغ وتحديد الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكام الحماية وإلزامية تأمين إصابة العمل وتعيين وسائل الرقابة .

وقد عمدت إلى تسميتها بوسائل الحماية الجماعية لاعتبارين أساسيين :

أولهما أن هذه الوسائل لا يستطيع أن ينفذها المستخدم بمفرده ولا العامل بمفرده فهي تخرج عن نطاق صلاحياتهما وإمكانياتهما .

وثانيها أنه لقوانين العمل مميزات خاصة به تمييزه عن باقي القوانين من ذاتية المصدر والصيغة الآمرة لنصوصه وطابع الاجتماعية والواقعية والتدويل[1] مما يجعل لآليات الحماية الجماعية التي تترك مجالا فسيحا لتدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل ورقابة مدي تنفيذ القواعد القانونية المنظمة لها الأمر الذي يؤثر تأثيرا مباشرا على جدية وصرامة تنفيذ قواعده خاصة ما تعلق منها بقواعد الحماية المقررة لضمان أمن وسلامة العامل في صحته وفي بيئة عمله.

---

[1] - أحمية سليمان – مرجع سابق – ص 34 .

الفرع الأول
الإبلاغ عن الأعطاب والنقائص
في توفير الوسائل الوقائية

تنص المادة 34 من القانون 88-07 على وجوبية التبليغ عن كل خطر وشيك يعاينه أحد المكلفين بالرقابة على الأمن في المؤسسة مثل عضو لجنة الوقاية الصحية أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل، أو يعاينه أحد العمال وذلك بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلهما أو ينوب عنهما قانونا بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية والفورية الملائمة وهذا النوع من الإجراءات هو ضرب من الاستعجال تقتضيه ظروف العمل على حسب درجة خطورة الأعمال التي تمتهنها تلك المؤسسات .

ويناط بالشخص المبلغ له القيام بدوره بتبليغ مفتش العمل خلال 24 ساعة إذا لم تتخذ الإجراءات الضرورية اللازمة .

و في حالات الاستعجال القصوى وتعذر التبليغ يناط بالعمال الأكثر تأهيلا القيام بما يرونه لازما لاستبعاد الخطر ، ويتم إخطار الوالي عندما يتحقق مفتش العمل من وجود سبب خطر وشيك الذي يتخذ أي إجراء مفيد .

الفرع الثاني
الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكام
الأمن والوقاية الصحية

حدد المشرع الجزائري هيئات ومؤسسات معترف بها تمارس حق الرقابة على فعالية مقررات الحماية الموضوعة للعمال سواء المفروضة قانونا أو التي يتفق على وضعها العمال مع المستخدم وهذه الهيئات هي ثلاث أنواع من الأجهزة تتمثل الأولى في

المؤسسات المستخدمة نفسها أما الثانية فهي الهيئات الرقابة وتنقسم بدورها إلى قسمين داخلية وأخرى خارجة عن المؤسسة[1].

أما الثالثة فهي الأجهزة ذات الاختصاص الوطني وسأحاول في هذا المطلب التعريج عليها وتبيان اختصاصات كل منها :

أولا : لجنة المشاركة

يضمن القانون حق المشاركة في الهيئة المستخدمة بمقتضى نص المادة 5 من القانون 11/90 وتتشكل على مستوى كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 20 عاملا لجنة مشاركة تضم عمالا منتخبين طبقا للقانون[2] ومن بين صلاحيات هذه اللجنة طبقا لنص المادة 94 من القانون 11/90 القيام بمرافقة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حال عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإبداء الرأي فيما يخص تنظيم العمل بما في ذلك تحديد مقاييس العمل[3].

وتتشكل هذه اللجنة عن طريق الانتخاب وذلك وفق التحديد القانوني لمندوبي العمال المنصوص عليه في المادة 99من القانون 11/90 .

على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي وفق نصوص المواد 102 وما بعدها من نفس القانون .

ثانيا: الهيئات النقابية

الحق النقابي مكفول للعمال بموجب الدستور والنصوص التشريعية المعمول بها[4] ويقوم الممثلين النقابين مع المستخدم في إطار إعداد الاتفاقيات الجماعية بالتفاوض فيما يخص شروط التشغيل والعمل بما فيه مجال الحماية العمالية من الأخطار والحوادث والأمراض المهنية وذلك بتعيين مقاييس العمل طبقا لنصوص المواد 114،120 من القانون 90-14 السالف الذكر.

---

[1]- أحمية سليمان – المرجع السابق – ص 154 .

[2]- المواد 91 وما بعدها من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

[3]- التي تعني بها هيئات مختصة في إطار تحديد المقاييس من إضاءة والضجيج وسلامة المعدات والتجهيزات الخاصة بالعمل والوقاية .

[4]- المادة 56 من الدستور الحالي والمادة 5 و114 وما بعدها من القانون 90-11 والقانون رقم 90 – 14 المؤرخ في 02-06-1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ج ر عدد 23 لسنة 1990.

ثالثا : اللجان متساوية الأعضاء

تنشأ على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة المدة لجنة متساوية الأعضاء مختصة بالوقاية الصحية والأمن طبقا للمادة 23 من القانون 07/88 ، أما إذا كانت المؤسسة تشغل تسعة عمال على الأقل بعلاقة عمل محدودة فإنه يعين وجوبيا من قبل رئيس الهيئة المستخدمة مندوبا يكلف بالوقاية الصحية والأمن وتكون له وظائف محددة .

رابعا : اللجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن :

تنشأ هذه اللجان في أماكن العمل المؤقتة بدون النظر ما إذا كانت عقود العمل محددة أو غير محددة المدة وبدون النظر إلى عدد العمال الذين يعملون لدى المستخدم شريطة أن يمارس العمل من قبل عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس الأماكن.

كل ذلك دون الإخلال بالمواد المتعلقة بإنشاء لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن المذكورة سلفا ونص القانون على انه تحدد صلاحيات هذه اللجنة وتشكيلها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم المادة 24 من القانون 07/88.

خامسا : لجان أخرى :

نص القانون على إمكانية إنشاء مؤسسات مختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن على مستوى قطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الأخطار غير المنصوص عليها سلفا و ذلك لتكليفها بأعمال مكملة و خصوصية دائما في مجال الصحة .

وتحدد كيفيات إنشاء هذه المؤسسات وتعيين صلاحياتها عن طريق التنظيم م25 من القانون 07/88 .

سادسا : مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

تنشأ هذه المصلحة وجوبا في كل مؤسسة مستخدمة تفرض عليها ذلك طبيعة النشاط الذي تزاوله وتحدد كيفية إنشاء هذه المصلحة وصلاحياتها وتسييرها عن طريق التنظيم[1] م 26 من القانون 07/88 .

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 8 يناير سنة2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها و سيرها وكذا صلاحياتها ج ر رقم 4 لسنة 2005 .

سابعا : مفتشية العمل

نص على تشكيلها وخصائصها وصلاحياتها القانون رقم 90-03[1] المعدل والمتمم والمراسيم التنفيذية له[2] التي تختص بالرقابة على المؤسسات المستخدمة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قوانين العمل بصفة عامة وفي مختلف المجالات ومنها المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن[3] .

بالإضافة إلى النص الصريح للقانون 88-07 على ذلك في أغلب نصوصه ويذكر على سبيل المثال المواد 31 ،32 ،33 34 منه.

ثامنا: اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات :

نص على سير وتشكيل هذه اللجنة المرسوم التنفيذي رقم 341/01 المؤرخ في 2001/10/28 تحت تسمية اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية ومختصرها (اللجنة) وفق نص المادة الأولى من المرسوم المذكور ويرأس هذه اللجنة الوزير المكلف بالعمل .

وتحدد القائمة الاسمية لأعضاء هذه اللجنة بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل لمدة ثلاث سنوات ويمكن استدعاء كل شخص طبيعي أو معنوي مختص من شأنه المساعدة.

تتلخص صلاحيات هذه الهيئة في :

1- إبداء الرأي حول المقاييس.

2- إبداء الرأي حول الجوانب المتعلقة بالوقاية الصحية في وسط العمل .

3- تقديم كل اقتراح أو دراسة بخصوص التقصي .

4- إعداد مشاريع المقاييس الجزائرية وفق دراسات مسبقة.

5- إعداد التقرير السنوية في هذا المجال و تقديمها إلى الوزير المكلف بالعمل.

---

[1] - المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم والمؤرخ في 6-02-1990 –ج ر عدد 6 لسنة 1990 .

[2] - المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها ج ر عدد 4 لسنة 2005 والمرسوم التنفيذي رقم 91-44 المؤرخ في 16-02-1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل بالإضافة إلى عدد من القرارات الوزارية و الوزارية المشتركة التي تحدد الاختصاصات الإقليمية لهذه المفتشيات والمفتشيات الجهوية .

[3] - أحمية سليمان – مرجع سابق . ص 154 .

تاسعا : المجلس الوطني للوقاية الصحية :

نص على تشكيل هذا المجلس المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 96/06/05 الذي يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره.

وقد نصت المادة 1 منه على تسمية المجلس وعن تشكيله ومهامه ويستمر عمله لمدة ثلاث سنوات عن طريق التعيين بقرار من وزير العمل ويرأس هذا المجلس الوزير المكلف بالعمل أو ممثله، ويكون من ممثلي العمال وممثلي المستخدمين بناءا على اقتراح التنظيمات النقابية وتنظيمات المستخدمين الأكثر تمثلا على المستوى الوطني .

ويمكن للمجلس الاستعانة بكل شخص يمكنه من الاستفادة منه في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

ويقوم المجلس بتنظيم قانونه الداخلي الذي يحدد تكليف لجان تقوم بإعداد أعمال التحضيرية لاجتماعاته ، ويقدم تقريرا سنويا يقدم إلى وزير العمل يتضمن الوضعية في ميدان الوقاية الصحية والأمن و طب العمل .

وتعتبر في هذا السياق أعمال هذا المجلس أشمل من الأعمال التي تقوم بها اللجنة الوطنية للمقايسة ، إذ تدخل أعمال هذه اللجنة في الوقاية المكلف بها المجلس الذي يقوم بإعداد برامج الوقاية بالإضافة إلى طب العمل ، ورغم ذلك يختزل دوره ليطغى عليه دوره اللجنة الوطنية للمقايسة التي تتعامل مع دول أجنبية لوضع المقاييس الملائمة والمطابقة لما هو متفق عليه دوليا في كافة المجالات .

الفرع الثالث

تأمين إصابة العمل

يعد تأمين إصابة العمل أحد فروع التأمينات الاجتماعية التي تناولها المشرع لمواجهة الأخطار الاجتماعية، ومنها الخطر الاجتماعي المهني المتمثل في إصابة العمل، غير أن خصوصية هذا الخطر الاجتماعي وطبيعة العلاقة التي تربط بين الأطراف الثلاثة لتأمين إصابة العمل، ويقصد بها:

"المؤسسة التأمينية (الضمان الاجتماعي) وصاحب العمل(المستخدم) والعامل المستفيد من هذا التأمين" وجعلت لهذا الخطر خصائص ينفرد بها عن التأمينات الاجتماعية الأخرى سواء من حيث التمويل أو من حيث استثنائه من بعض القيود المفروضة على التأمينات الاجتماعية عموما .

وفضلاً عن ذلك فإنه بالإمكان استخدام نسبة الاشتراك كوسيلة من وسائل الوقاية من هذه الإصابات.

الفرع الرابع
الرقابة على مدى تطبيق التشريعات المعمول به في مجال الوقاية

تعود مسألة الرقابة على مدى تطبيق التشريعات المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل كقاعدة عامة طبقا للصلاحيات المخولة لها [1].

فيقوم مفتش العمل عند معاينة مخالفات التشريع بإنذار مسؤول المؤسسة المستخدمة حتى يمتثل للتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل[2] ومنحه أجلا قصد وضع حد لتلك المخالفات .

ويتحقق مضمون هذه الرقابة عمليا وفقا لما يلي وتطبيقا لنصوص المواد 32-33-34 من القانون 90-11:

1-تقديم المؤسسة المستخدمة لمفتشية العمل وبطلب من هذه الأخيرة للسجلات والوثائق الخاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن للسماح لها بممارسة رقابة فعلية .

2-يجوز لكل من لجنة الوقاية الصحية والأمن ولمندوب الوقاية الصحية والأمن ولطبيب العمل أن يشعروا في أي وقت مفتش العمل في حال معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة بعد إخطار مسبق يوجه إليها.

1- طالع المادة 31 من القانون 88-08 ..

2- المادة 31 من القانون 88-07.والمادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل والمرسوم 93-120 المتعلق بتنظيم بطب العمل المؤرخ في 15-05-1993 ج ر عدد 33 لسنة 1993. .

3-يجوز لمفتش العمل عندما يتحقق أثناء زيارته التفقدية لوحدة ما من وجود سبب خطر وشيك إما على أمن العمال أو على حماية الوحدة أن يقوم بإخطار الوالي الذي يتخذ أي إجراء مفيد.

كما أجاز القانون إمكانية ممارسة الرقابة من قبل :

1-العمال

2-الوالي

3-وزارة العمل

ويلاحظ من كل ما تقدم مايلي :

1- أن المشرع الجزائري لم يحدد مجالات النشاط المهني التي يجب أن تتوفر فيها هذه اللجان واعتمد فقط على عدد العمال في المؤسسة أي يترتب على ذلك وجوب تعيين أو وضع هذه اللجان أو الهيئات للقيام بما استند إليها من مهام وفق القوانين المنظمة لها .

2- وانه لم يقصر عمل هذه الهيئات للوقاية من الأخطار على أماكن العمل الخطيرة أو التي تكثر فيها الأخطار بل إن مجال تطبيق كل هذه القوانين يستعمل كافة قطاعات العمل أو النشاط.

3- أن هذا التعميم يعود سلبا على وسائل الحماية المقررة قانونا إذ تتأثر الهيئات ويقتصر بعضها عن تطبيق هذه المقاييس .

4- أن العقوبات المقررة ضمن هذه القوانين الخاصة بالتشكيل والصلاحيات لا تعدو غرامات تهديدية وأن كانت وسيلة لإجبار الإدارة على التنفيذ إلا أنها قاصرة في بعض الحالات.

5- انه بالمقارنة بين تشكيل اللجان الوطنية القائمة على مجال الوقاية وطب العمل يجد هناك بعض التناقضات من حيث التشكيل فيشكل المجلس من مجرد أعضاء وتتشكل اللجنة من عضوية الوزراء الأمر الذي إذا قورن بالقانون المقارن نجده على طرفي نقيض حتى وأن نظرنا إلى ثقل المهام المسندة إلى كل جهة فان ذلك لا يرقى أن يكون سببا إلى تهميش دور المجلس الوطني للوقاية وطب العمل.

في إطار الحماية المخصصة للعمال يمنع استعمال أو استرداد أو إيجار أو التنازل عن أي أجهزة للحماية لا تتطابق مع المواصفات الوطنية أو الدولية وفق نص المادة 8 من القانون 07/88 التي تنص على أن تطبيق هذا النص يحدد عن طريق التنظيم هذا التنظيم الذي لم يصدر لحد الآن علما بأن الضوابط والمواصفات الوطنية والدولية تم تعيينها بموجب المرسوم الذي يحدد ويشكل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنشآت والمنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وسيرها المرسوم رقم341/01المؤرخ في 2001/10/28.

الباب الثاني

تطبيق النظرية العامة

للالتزامات على الالتزام بضمان

أمن وسلامة العامل

الباب الثاني

تطبيق النظرية العامة للالتزامات

على الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل

لا شك أن دراسة الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل تجرنا للحديث على مدى تطبيق نظرية الالتزام بوجه عام على الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل من حيث اعتباره نوع من أنواع الالتزامات ومن حيث اعتبار المسؤولية المدنية ونظريتا الخطأ والضرر هما جوهر هذه النظرية وأساس قانوني أصيل لاستحقاق الحقوق الناشئة على هذا الالتزام كما سبق وأشرت من قبل إلى التطور القانوني لفكرة الالتزام بضمان سلامة الأشخاص بصفة عامة باعتبارها الأساس الذي بنيت عليه فكرة المسؤولية وبصفة خاصة العمال كشريحة معنية بهذه الدراسة.

إن واجب الالتزام بضرورة التقيد بالهدف المرسوم في هذا البحث يلزمنا ويجرنا أيضا إلى التفريق بين المفاهيم والأطر المتداخلة والمزدحمة لهذا الموضوع ذو الزوايا المختلفة ما يجعلني مضطرة إلى التركيز على توضيح هدف الدراسة وإطارها في كل مرة تزدحم فيها المعلومات المتشابهة وتتداخل مع هذا العنوان " الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل".

فالالتزام بضمان سلامة الأشخاص تندرج تحته المسؤولية الطبية والمسؤولية عند نقل الأشخاص ومسؤولية المتبوع عن التابع وغيرها، في إطار المسؤولية المدنية أما إذا تعدى الأمر في تحمل تبعات الضرر إلى المسؤولية الجزائية فإن الأمر يأخذ منحى مختلف له علاقة بالجريمة والعقاب وهو موضوع مغاير تماما لما تصبو إليه هذه الدراسة لذلك وجب تعيين من توجه إليه الحماية المقررة بموجب قانون العمل والقوانين المجاورة له، وتحديد نوع هذه الحماية والإطار القانوني المخصص لها بموجب ذات القوانين كي لا تتداخل المفاهيم المتشابهة بعضها ببعض خاصة أنها تتشارك في أساس الالتزام وهو المسؤولية .

وعليه فإن الحماية المطلوب دراستها في هذا البحث هي الحماية المقررة للعامل الذي يعرفه القانون على أنه (*كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى مستخدم*)[1].

وذلك من حيث تأمين بيئة العمل من مجمل المخاطر التي سبق تعيينها وتصنيفها في الفصل الثاني من الباب الأول من هذا البحث وتأمين جو العمل بما يسمح بالرضا والراحة النفسية والمعنوية التي تسعى النظم والقوانين إلى تحقيقها بالتعاون مع الجهود الدولية للمنظمات العالمية المختصة وهو ما اتفق على تسميته بالعمل اللائق الذي يحقق للعامل أعلى درجات الأمن والسلامة .

ولذلك يشمل معنى الحماية لشخص العامل كل ماله علاقة بتوفير الأمن والسلامة له أثناء تأديته لمهامه وتمتد هذه الحماية في كثير من الأحيان إلى أبعد من ذلك تحقيقا لمفهوم السلامة بالشكل الذي سنوضحه لاحقا.

بالإضافة إلى ذلك هناك حقوق يكفلها قانون العمل وتحقق للعامل نوعا من الحماية التي تؤثر على أمنه وسلامته ولكنها ليست مرتبطة بمفهوم الخطر لذلك استثنيتها من هذه الدراسة رغم الروابط بينهما من حيث النتيجة مثل أوقات الراحة للعمال وعمل النساء وخصوصياته وكذلك عمل الأطفال والمعوقين الذين يحضون بحماية معتبرة قانونا إلاّ أننا لم نتناول دراستها في هذا المقام لأنها مشمولة بنظام قانوني مستقل من جهة ولأنها لا تنطوي على مفهوم الخطر كما قلنا سابقا.

إن لنظرية الالتزام شأن كبير في إرساء القواعد العامة في كافة مجالات القانون واعتبارها بمثابة العمود الفقري لكل القوانين الخاصة التي تنظم العلاقات التي تنشأ بين أشخاص لا يعمل أي منهم باعتباره صاحب سيادة.

فقوانين العمل رغم الطبيعة الخاصة لقواعدها فهي تنظم علاقة العمل أو عقد العمل بناءا على الإرادة التعاقدية بين العامل والمستخدم وما تتمتع به هذه الإرادة من حرية في ظل احترام القانون الذي ما فتئ يقرر قواعد التوازن بين مركز كل منهما بما يحقق احترام الإنسان وفق مقتضيات العدالة ووفق المعايير الدولية المتفق عليها والمعلنة على شكل معاهدات أو اتفاقيات دولية.

---

[1]– المادة 2 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم ج ر رقم 17 لسنة 1990

وينشأ عن هذه العلاقات التزامات متبادلة بين طرفي علاقة العمل تختلف مصادرها وأحكامها وهو ما سنتعرف عليه في هذا الباب في فصلين :

- الفصل أول : دراسة الالتزام بضمان أمن وسلامة للعامل طبقا للقواعد العامة
- الفصل الثاني : التكييف القانوني للالتزام بضمان أمن وسلامة العامل

الفصـل الأول

دراسة الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل طبقا للقواعد العامة

الفصل الأول
دراسة الالتزام بضمان أمن وسلامة
العامل طبقا للقواعد العامة

سبق أن أوضحت أن مضمون هذا النوع من الالتزامات في مجمل النصوص التي أقرته يتفرع إلى الالتزامات التالية:

1- التزام باتخاذ كل احتياط ضروري لوقاية العامل من المخاطر.

2- التزام بإعلام العامل بوجود أخطار في بيئة عمله متى وجدت أو تم توقعها.

3- الالتزام بالتكوين والإعلام في مجال الأعمال الخطيرة .

4- الالتزام بتوقيع الفحص الطبي والامتثال له .

ويتضمن كل التزام منها مجموعة كبيرة وغير محصورة من الالتزامات القانونية لصالح العامل تحدد الحقوق التي يتمتع بها العامل ويحق له المطالبة بها لتحقيق الأهداف الحقيقية من جراء إصدار القوانين التي قررتها.

فقد اعتمد النظام القانوني الجزائري في إرساء قواعد المسؤولية عن عدم تطبيق القوانين الخاصة بحماية العامل وتوفير الأمن والسلامة له لتجنب الأضرار التي يمكن أن تصيبه أثناء تأديته لمهام وظيفته أو بسببها كما سبق الذكر،على قواعد المسؤولية المدنية والجزائية معا.

فبالنسبة للمسؤولية المدنية فتكون عن الأشياء غير الحية في بعض الحالات وعن المسؤولية التقصيرية في أغلب الحالات بالإضافة إلى المسؤولية العقدية وذلك بناءا على قواعد القانون المدني وقانون العمل وقوانين التأمينات الخاصة والتأمينات الاجتماعية وكل القوانين الأخرى التي تقرر هذا النوع من الالتزامات.

أما بالنسبة للمسؤولية الجزائية فإنها تتقرر بموجب نص، طبقا لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلاّ بنص، سواء وجد هذا النص في قانون العقوبات أو في القواعد الجزائية

المقررة عند ارتكاب أحد المخالفات للقواعد العامة والخاصة بحفظ الأمن والسلامة في قانون العمل بمعناه الواسع[1].

فقواعد الحماية تأخذ طريقها في التطبيق بمقتضى القانون أو الاتفاق كمصادر للالتزام الذي يرتب آثارا قانونية معتبرة على عاتق المدين (المستخدم) أو المستخدم والدولة معا في الحالات التي يحددها القانون إذا ما نشأ الالتزام صحيحا، وذلك لا يمنع من ترتيب المسؤولية التأديبية على عاتق العامل في حالات نادرة نذكرها عند دراسة رضاء المضرور بالضرر، حيث يحدد القانون قواعد التنفيذ وقواعد الانقضاء كما يحدد الجزاءات التي تترتب على الامتناع عن التنفيذ.

وهكذا تمثل أحكام الالتزام لب النظرية العامة للالتزام ويمثل الالتزام بضمان الأمن والسلامة في هذا البحث عصارة الحديث المطلوب.

وقد ارتأيت أن أفرد هذا الفصل لدراسة هذه الأحكام من أجل استكمال البحث في مدى تطبيق النظرية العامة للالتزام على مبدأ ضمان أمن وسلامة العامل في القانون الجزائري .

وعليه سأقسم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

- المبحث الأول : مصادر الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل
- المبحث الثاني : أحكام الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل

---

[1]- المواد 35 و ما بعدها من القانون 07/88

و نجد أن القانون الجزائي للشغل علم قائم بذاته و قد اهتم بدراسته العديد من الفقهاء بسبب تميز هذه القواعد من حيث أركان الجرائم التي تعالجها وإثباتها والتحقيق فيها وعناصرها المفترضة وتوقيع الجزاء فيها وخصوصية العقوبات المقررة على حسب المجتمعات التي تطبق فيها هذه القوانين مما يجعل الاختلاف بينها واضحا من خلال سياسات العقاب المطبقة على كل مجتمع خاصة في الدول العربية أنظر في ذلك على سبيل المثال :

1- عبد الفتاح مراد - شرح جرائم قوانين العمل والتأمين الاجتماعي وقطاع الأعمال العام والمحال الصناعية والتجارية والعامة – شركة البهاء للبرمجيات – جمهورية مصر العربية .

2- محمد الهادي بن عبد الله – القانون الجزائي للشغل – دار الإسهامات في أدبيات المؤسسة . تونس .

المبحث الأول
مصادر الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل
في قانون العمل الجزائري

سعى المشرع الجزائري في تشريع العمل إلى توفير الحماية الكاملة للعامل في بدنه من المخاطر المختلفة التي يمكن أن يتعرض لها بمناسبة تشغيله وهي المخاطر التي تم تعيينها بموجب القانون والتي يمكن أن تهدد العامل فتعرض جسده للخطر بوقوع حادث عمل أو تهدد صحته بإصابته بمرض مهني باعتبار أن العامل هو عنصر من عناصر الإنتاج[1] وباعتبار أن ضمان الأمن والصحة والسلامة هي ضمانات لا يمكن تجاهلها في إطار تنفيذ علاقة العمل وباعتبارها أيضا التزامات أساسية يستوجب ضمانها بمقتضى القانون لارتباطها الوثيق بالنظام العام[2].

كما عني المشرع بتوفير الحماية النفسية للعامل داخل وخارج مكان العمل بالنص الصريح على توفير شروط الراحة للعامل في مكان عمله وتوفير الخدمات الاجتماعية له واحترام كرامته ومعتقداته وخصوصياته ومنع أي تفريق بين العمال بسبب الجنس أو المعتقد[3].

وبما أن علاقة العمل هي رابطة عقدية في الأساس فقد أجاز المشرع الاتفاق في عقد العمل على أي شرط يتفق عليه الطرفان[4] ومن هذه الشروط ما تعلق بموضوع الحماية والأمن والسلامة كما أن الاتفاقيات الدولية باعتبارها اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فإنها يمكن أن تكون مصدرا من مصادر الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل[5].

---

[1]- أحمد عبد التواب محمد بهجت- مرجع سابق - ص 8.

[2]- أحمية سليمان – مرجع سابق _ نسخة إلكترونية 2014-2015 ص 39 .

[3]- المواد 53 و54 من الدستور الجزائري ، و المواد 4، 5، 6، 7 من القانون 11/90 السالف الذكر.

- أحمية سليمان المرجع السابق - ص 156

Nasri Hafnaoui –droit du travail – l'exécution de la relation individuelle de travail – obligation du travailleur et de l'employeur-première édition - p 10.

[4]- المادة 9 من القانون رقم 90 / 11 المؤرخ في 21 / 04 / 1990 والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

[5]- المادة 114 – 120 من القانون 90 / 11 .

علاوة على ذلك كله فقد نص القانون على هذه المصادر بمقتضى نص المادة الثامنة من قانون علاقات العمل التي تقول :

(تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي .

تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما .

تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل)

يمكن القول بأن مصادر الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل في تشريع العمل الجزائري قد ينص عليها القانون أو تكون عقدية أو تنشأ بمقتضى الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، وعلى ضوء ما سبق فإنه يمكن حصر مجموع مصادر الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل فيما يلي :

1/ الاتفاقيات والمواثيق الدولية .

2/ القانون.

3/ العقد.

4/ الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية .

وستكون هذه العناصر عناوين المطالب الأربع في هذا المبحث.

المطلب الأول

الاتفاقيات والمواثيق الدولية

تعددت المواثيق والإعلانات والاتفاقيات الدولية التي تؤكد على دور الدولة في مجال توفير الحماية للعامل وتأكيد الحق في التأمين الاجتماعي وتعزيز مبدأ تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من أجل توفير الأمن الاجتماعي للمواطن وضرورة الرقي به إلى أن أصبح حقا من الحقوق اللصيقة بالإنسان والتي درجت إعلانات حقوق الإنسان على إدراجها في باب الحقوق والحريات الاقتصادية والاجتماعية وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أكد على حق الفرد في التأمين الاجتماعي المتمثل في ضمان توفير الحد الأدنى للمعيشة وكذا حمايته من المخاطر المترتبة على فقدانه لدخله وهذا ما قضت به المواد 22 و25 منه[1]

وسبق ذلك ميثاق الأطلنطي سنة 1941 ثم تلاه ميثاق فيلادلفيا سنة 1944 وكان أهم المواثيق التي تلت هي الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل الثالث والخمسون بجنيف سنة 1952 التي حددت الحد الأدنى للأخطار التي تلتزم الدول الموقعة بضرورة تأمينها وهي :

1- التأمين ضد خطر المرض .
2- التأمين ضد خطر البطالة
3- التأمين ضد خطر الشيخوخة
4- التأمين ضد إصابات العمل
5- التأمين ضد الولادة
6- التأمين ضد العجز
7- التأمين ضد الوفاة

---

[1]- التي تنص على التوالي على " لكل فرد باعتباره عضوا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي" "لكل فرد الحق في مستوى معيشي كاف لتأمين صحته وحاجته المادية وحاجات أسرته وخاصة تلك المتعلقة بالمأكل والملبس والمسكن والخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية الضرورية وله الحق في الضمان في حالة البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة والحالات الأخرى التي يفقد فيها وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته ووجب أن تحظى الأم والطفل بعناية خاصة في هذا المجال "

8- التأمين ضد الأعباء العائلية

حيث تضمن الدول الموقعة تعويض الضرر الناجم عن هذه الأخطار كما تلتزم كل دولة موقعة على هذه الاتفاقية بتغطية – على الأقل- ثلاث مخاطر من هذه الأخطار في نظام تأميناتها الاجتماعية على أن يكون التأمين إجباريا ضد البطالة والشيخوخة وحوادث العمل والأمراض المهنية غير أن عدد المخاطر التي تغطيها القوانين الاجتماعية تختلف من دولة إلى أخرى بحسب درجة نموها الاقتصادي إذ نجد الدول الفقيرة أو ما يعرف بالدول النامية غالبا ما يواجه نظامها القانوني عدد المخاطر يتناسب مع ما نصت عليه الاتفاقية وبحسب درجة النمو الاقتصادي لديها، فيما نجد الدول المتقدمة غالبا ما تغطي قوانينها الاجتماعية كل المخاطر التي أشارت إليها الاتفاقية وتزيد عليها تغطية أخطار أخرى كالزلازل والفيضانات والحروب وغيرها[1].

ومازالت جهود مكتب العمل الدولي تتضافر لدعم وتعزيز الالتزام السياسي بالصحة والسلامة المهنيتين والعمل على تمكين هذه القضية من الحصول على موقع رفيع في البرامج الوطنية ، وذلك من خلال ما أبداه المؤتمرون في مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة والتسعين سنة 2006 واقتراحه لاتفاقية دولية جديدة حول الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين وكذلك المؤتمر في دورته المائة سنة 2011 من ضرورة تبني إدارة عمل وتفتيش العمل وفق المعايير الدولية[2] .

وقد عملت الجزائر على التصديق على الكثير من تلك الاتفاقيات غير أنها تحفظت على أحدثها وهي الاتفاقية رقم 187 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين لسنة 2006 بحجة وجود تناقضات بين أحكام الاتفاقية والتشريعات المحلية[3].

ولم يتفرد المشرع الجزائري بذلك بل إن التشريعات العربية كلها تنص صراحة على وجوب تأمين بيئة العمل باتخاذ التدابير والاحتياطات اللازمة لتوفير وسط عمل آمن مثل القانون المصري والعراقي والكويتي[4].

---

[1]- زرارة صالحي الواسعة – المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية – مرجع سابق – رسالة دكتوراه - ص 23.

[2]- WWW.ILO.ORG/ARABIC التقارير الرابع و الخامس.

[3]- لمحة عن وضع السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية - دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية (دمشق 18-20 تشرين الثاني / نوفمبر 2007) – مكتب العمل الدولي - ص 16 من الدراسة .

[4] - ناهد العجوز – الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية – منشأة المعارف – الإسكندرية – الطبعة الأولى – 1996 – ص 140 .

بالإضافة إلى أن مشاركة الدول العربية في العمل على ترسيخ مبدأ الأمن والسلامة في تشريعاتها سعت إلى المصادقة على الاتفاقيات العربية التي اهتمت بحماية وتأمين بيئة العمل ومن ضمنها:

1-اتفاقية العمل العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل التي تنص في المادة 53 على :

(اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي تؤثر على الصحة ومن أخطار العمل والآلات وذلك في النطاق الذي يحدده تشريع كل دولة)

2-اتفاقية العمل العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية التي تنص في مادتها الأولى على :

(يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية) .

3-التوصية العربية رقم 5 لعام 1981 بشأن بيئة العمل والتي صاغت الاقتراحات بشأن بيئة العمل وأشارت إلى ضرورة تشجيع البحث العلمي في مجال حماية بيئة العمل[1].

أما في الشأن الدولي فقد طورت الأطراف المكونة لمنظمة العمل الدولية – الحكومات، أصحاب العمل، والعمال- معايير واتفاقيات وتوصيات ومدونات ممارسة تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وقد كان لمبدأ توفير الأمن والسلامة للعمال في وسط العمل نصيبا موفورا من اهتمام وعمل المنظمة منذ تاريخ إنشائها حيث صدر عنها ما يفوق 188 اتفاقية معظمها في حماية العمال وتوفير الجو اللائق بهم لمزاولة مهامهم في ظروف آمنة تضمن الصحة والسلامة تحت رقابة الدول الأعضاء مثل الاتفاقيات المتعلقة بأحكام التأمين الصحي

---

[1] - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية إلى غاية مارس 1983 .

في الصناعة والزراعة رقمي 24 و25 والصادرتين سنة 1927 وكذلك الاتفاقية رقم 56 بنفس الشأن والخاصة بالبحارة والتي صادقت عليها كلها الجزائر سنة 1962[1] بالإضافة للاتفاقيات في مجال السلامة في(البناء) والبروتوكولات المتعلقة بتفتيش العمل لعام 1995 والاتفاقيات المتعلقة بالحماية من الإشعاعات والمتعلقة بالوقاية من الآلات والوقاية من الحوادث والمواد الكيماوية وغيرها .

وقد أوكلت مراقبة تطبيق معايير العمل الدولية ومدونات الممارسة إلى لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المؤتمر حول تطبيق المعايير[2].

وتعد الاتفاقيات التي لاقت رواجا عالميا وصادق عليها أكثر الدول الأعضاء في المنظمة هي :

1- **اتفاقية العمل الدولية رقم 148** التي دخلت حيز التنفيذ في 1979 والمتعلقة بحماية العمال من مخاطر المهنة الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل والتي لم تصادق عليها الجزائر.

وهي تنص مادتها 4 على :

(تنص القوانين واللوائح الوطنية على اتخاذ تدابير للوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء ، الضوضاء ، الاهتزازات في بيئة العمل والسيطرة عليها وحماية العمال منها) ونصت أيضا في المادة 7على :

(يطلب من العمال الالتزام بإجراءات السلامة المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وبالسيطرة عليها والوقاية منها)

2- **اتفاقية العمل الدولية رقم 155** بشأن السلامة والصحة المهنيتين الصادرة في 1981 والتي صادقت عليها الجزائر في 11-02-2006 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59[3] والتي تعتبر الإطار الأساسي للمفاهيم المتعلقة بالصحة

---

[2] - خالدي محمد – قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا للمعايير الدولية – مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية – جامعة زيان عاشور- الجلفة – ص 208

[3] الجريدة الرسمية عدد 7 لسنة 2006 .

والسلامة العمالية والتي تعتمدها الدول كمصطلحات أساسية في تشريعاتها العمالية حيث عملت الاتفاقية في الثلاثين مادة التي تضمنتها على شرح هذه المصطلحات مثل فروع النشاط الاقتصادي ، العمال ، مكان العمل ،اللوائح ، الصحة، وعلى تبيان مبادئ السياسات الوطنية التي يجب أن تتخذها الدول بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل وخضوعها للمراجعة المستمرة بما يتماشى مع الأوضاع والممارسات الوطنية بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال .

ونصت الاتفاقية أيضا على ضرورة العمل على المستوى الوطني على إصدار التشريعات المتعلقة بالوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول[1].

كما ذهبت الاتفاقية إلى أبعد من ذلك بضرورة إلزام أصحاب العمل بتأمين كل أسباب الوقاية وتوفير مستلزمات العمل بكل أمان دون أن يلزم العمال بأي مصاريف على اتخاذ تدابير الوقاية[2].

وتناولت في الأحكام النهائية فيها سريان ونفاذ هذه الاتفاقية وواجبات الدول الأعضاء التي صادقت عليها وتقديم التقارير بشأن تنفيذ الاتفاقية والنظر فيما إذا كان هناك من داع إلى مراجعتها.

3-**اتفاقية العمل الدولية رقم 161** بشأن خدمات الصحة المهنية الصادرة في 1985 والتي لم تصادق عليها الجزائر لحد الآن وسبب التأخير هو انتظار صدور قانون جديد للعمل ومن بين ما جاء في هذه الاتفاقية :

- تتعهد كل دولة عضو بأن تقيم تدريجيا أقساما للصحة المهنية لجميع العمال بما فيهم العاملون في القطاع العام وأعضاء التعاونيات الإنتاجية في جميع

[1] المواد 8،4 من الاتفاقية .
[2] المواد 16، 21 من الاتفاقية .

فروع الإنتاج في جميع فروع النشاط الاقتصادي وفي جميع المؤسسات وينبغي أن تكون الترتيبات المتخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة المخاطر الخاصة بالمؤسسات .

- وأن تضع كل دولة عضو خططا لإقامة أقسام للصحة المهنية إن لم يكن في المستطاع إقامة هذه الأقسام فورا في جميع المؤسسات بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال مع تقديم التقارير المطلوبة حول تطبيق الاتفاقية والتقدم المحرز عند تطبيقا .

4-**اتفاقية العمل الدولية رقم 167** بشأن السلامة والصحة في البناء الصادرة في 1988 والمصادق عليها من قبل الجزائر في 11-02-2006 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-60[1] حيث جاءت هذه الاتفاقية لمراجعة اتفاقية العمل الصادرة سنة 1937 وتنطبق هذه الاتفاقية على جميع أنشطة البناء والهندسة المدنية والتركيب والفك ويتضمن ذلك أي نشاط أو عمل أو عملية نقل تجاري في أي موقع بناء ابتداء من تحضير الموقع إلى نهاية المشروع [2] وبذلك تخص هذه الاتفاقية قطاعا معيننا وهو قطاع البناء والتعمير الذي يعد أكثر القطاعات التي تنطوي على أخطار تكاد تكون الأكثر خطورة لشمولها لكل أنواع المخاطر الفيزيائية والكيمائية والطبيعية والإشعاعية والسلبية وغيرها.

5-اتفاقية العمل الدولية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين الصادرة في 2006 وهي اتفاقية ما تزال الأحدث وتعد صكا ترويجيا لتعزيز كل الاتفاقيات السابقة والخاصة بالصحة والسلامة المهنيتين وحددت لها الأهداف التالية :

---

[1] الجريدة الرسمية عدد 7 الصادرة في 12-02-2006 .

[2] - المادة الأولى من الاتفاقية التي تحدد نطاق التطبيق .

-إجراء التحسينات المستمرة على الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الإصابات والأمراض المهنية والوفيات .

-اتخاذ تدابير نشطة ترمي إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية بشكل تدريجي.

- النظر بصورة دورية في التدابير التي يمكن اتخاذها للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية.

- تعزيز ثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية.

-وجوب إجراء استشارات اللجان الثلاثية[1] على ضوء المعايير الدولية لتطوير السياسة الوطنية لتعزيز بيئة عمل صحية وآمنة وتطوير نظام وطني يشمل عدة آليات على غرار القوانين والأنظمة التي تعمل على تعليم العمال وإعلامهم وتدريبهم لضمان تطبيق السياسة الوطنية للأمن والسلامة في مجال العمل بعد وضع برنامج وطني يشمل أولويات الوقاية من الأخطار المهنية وتقييم التقدم في وضع الصحة والسلامة المهنية.

وفضلا على كل تلك الانشغالات هناك أيضا مسألة تنظيم شروط العمل التي تعبر عن مجموعة من الشؤون والاهتمامات الخاصة بسلامة العامل وأمنه وأسباب راحته الاجتماعية وتلعب دورا أساسيا وهاما في الحياة المسلكية لمعظم العمال رجالا ونساء باعتبار أنهم يقضون الوقت الأكبر من حياتهم داخل أماكن عملهم[2] مما يأخذ من اهتمامهم ومطالباتهم لاعتماد كافة المعايير الدولية للمحافظة على تلك الحقوق وترقيتها وتفعيلها .

[1] – لمحة عن وضع السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية- دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية – دمشق-18،20- 11 2007. مكتب العمل الدولي- حيث كان من مجمل توصياته
" بدايةً، على الدول العربية أن تصدّق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية وأن تضع إطاراً تشريعياً مناسباً في هذا المجال من أجل تعزيز الصحة والسلامة المهنية في المنطقة. توصى البلدان العربية بتقييم وضع الصحة والسلامة المهنية عبر إعداد سياق وطني شامل عن وضع الصحة والسلامة المهنية وفق توصية منظمة العمل الدولية رقم 197. وينبغي أن تشارك اللجان الثلاثية المؤلفة من ممثلي أصحاب العمل والعمال والسلطات الحكومية في اتخاذ القرارات اللازمة لتعزيز الصحة والسلامة المهنية. ويجب تشجيع المعاهد التربوية ومعاهد الأبحاث على إجراء دراسات حول الصحة والسلامة المهنية، ويجب توظيف مفتشين واختصاصيين في الصحة والسلامة المهنية وتقديم كل التسهيلات الضرورية لهم لتنفيذ أنظمة الصحة والسلامة المهنية. من جهة أخرى، يجب أن تبدي السلطات صرامة أكبر عند تطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية من أجل تنفيذ قوانين الصحة والسلامة المهنية القائمة. من الضروري أيضاً توعية الرأي العام لتعزيز ثقافة الصحة والسلامة في المجتمع."

[2] - ضياء مجيد الموسوي – سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة – ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر 2007 – ص 71.

ويجدر التنويه أن تعزيز السلامة والصحة المهنيتين يشكل جزءا لا يتجزأ من برنامج منظمة العمل الدولية وأن الاتفاقيات المذكورة ماهية إلاّ قليل من كثير من مساهمات المنظمة للحد من الحوادث والأمراض المهنية وتوفير ما يعرف بالعمل اللائق للجميع كما ورد في أغلب اتفاقياتها وتوصياتها وتقاريرها الدورية .

المطلب الثاني

القانون باعتباره مصدرا للالتزام

بضمان أمن وسلامة العامل

نصت المادة 53 من القانون المدني على أنه :

(تسري على الالتزامات الناجمة مباشرة عن القانون دون غيرها النصوص القانونية التي قررتها)

ومفاد ذلك أن الالتزامات التي يكون القانون هو المصدر المباشر لها يجب أن يحدد ذلك القانون نطاق الالتزام ومضمونه والأحكام التي تطبق عليه[1].

ويعتبر القانون المصدر العام لكافة الالتزامات بالمعنى الواسع فكل التزام أيا كان مصدره المباشر، العقد أو العمل بالإرادة المنفردة أو أي مصدر آخر من مصادر الالتزام فإن القانون يكون له مصدرا غير مباشر، وهناك التزامات يكون مصدرها المباشر والوحيد في آن واحد هو القانون وهو ما يعرف بالمعنى الضيق[2].

لذلك تتكفل هذه النصوص التي قامت بإنشاء الالتزام بتعيين مداه وتحديد مضمونه وأركانه وتبيان أحكامه .

ويتعين دراسة كل التزام قانوني بالمعنى الضيق في الموضع الذي جاء فيه النص المنشئ له – مثال الالتزام بضمان السلامة للعامل- يدرس في القوانين الاجتماعية ويشترط لذلك ورود نصوص خاصة به تعين أحكامه كما سبق الذكر ومثال الالتزام بوجوب الإنفاق على الأبناء يدرس في قانون الأسرة[3] وهكذا .

وفي الالتزام بضمان السلامة والصحة والأمن تراعى القوانين التي نصت على هذا الالتزام لتحديد محله وسببه ونطاق تنفيذه ومدى صحته وكيفية الوفاء به وانقضاءه وقد

---

[1] - محمد وحيد الدين سوار – شرح القانون المدني – النظرية العامة للالتزام – الجزء الأول – مصادر الالتزام – ص 375 وما بعدها.

[2] - توفيق حسن فرج – النظرية العامة للالتزام - مصادر الالتزام – منشورات الحلبي الحقوقية – بيروت – 2002 ص 464

- توفيق حسن فرج - المرجع السابق - ص 464 .

- عبد الرزاق السنهوري – مرجع سابق ص 1276 .

[3] - عبد الرزاق السنهوري – الوسيط في شرح القانون المدني – نظرية الالتزام بوجه عام – مصادر الالتزام – الجزء الأول – دار التراث العربي – بيروت – 1952 ص 1276 .

نظم القانون الجزائري في مجموعة من قوانين العمل هذا النوع من الالتزامات وسأتناول هذه القوانين ليس على حسب الترتيب الزمني لصدورها ولكن على حسب الشريعة العامة والقوانين الخاصة المنظمة لمسألة الالتزام بضمان الأمن والسلامة .

كما أنوه إلى أن الإشارة إلى هذه القوانين ليس على سبيل الحصر إنما اخترت منها القوانين التي اعتبرتها أساسية مع الإشارة إلى النصوص التنظيمية لها كلما كان ذلك ضروريا .

وعليه سأتناول في الفرع الأول القانون 90 / 11 المنظم لعلاقات العمل الفردية وفي الفرع الثاني القانون 88 / 07 المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وفي الفرع الثالث المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتضمن القواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، وفي الفرع الرابع المرسوم التنفيذي رقم 472/02 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية .

الفرع الأول
النصوص الأساسية المنظمة لأحكام الالتزام
بضمان أمن وسلامة العامل

أولا : القانون رقم 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم[1]

نص هذا القانون في المادة الخامسة منه على تمتع العمال بالحقوق الأساسية في مجال العمل بصفة عامة ومن بينها الوقاية الصحية والأمن وطب العمل باعتبارها حقوقا تندرج ضمن واجبات المستخدم التي لا يجوز له إهمالها تحت طائلة المسؤولية الجزائية التي تربط النص بالنظام العام وتدرجه ضمن خانة الالتزامات التي يسهر على تنفيذها كل من العامل والمستخدم وأجهزة المشاركة والدولة ومفتشية العمل ويمكن تعريض المؤسسة المستخدمة للغلق في حال تسجيل مخالفات بشأنها.

كما تضمنت هذه المادة الالتزام بضمان توفير الأمن والسلامة المهنية للعامل ويتمثل هذا الالتزام في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل كما تضمن الالتزام بتوفير الراحة للعمال طبقا للفقرتين الخامسة و السادسة من النص المذكور.

ويحق للعمال أيضا في إطار طبقا لنص المادة 6 علاقة العمل ما يأتي :

- * التشغيل الفعلي.
- * احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
- * الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم .

كما اعتبرت المادة 77 من القانون 90–11 أن النظام الداخلي الذي تعده المؤسسات التي تشغل أكثر من 20 عاملا كوثيقة أساسية مكتوبة تلتزم بإعدادها وعرضها على أجهزة المشاركة بالشروط المحددة في القانون وتعد أحد أهم المصادر التي تعنى بتحديد القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن.

[1]- الصادر في 21-04- 1990 المعدل والمتمم بمقتضى القانون 91-29 المؤرخ في 21-12-1991 ج ر عدد 68 لسنة 1991 . والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09-07-1996 ج ر عدد 43 لسنة 1996
- والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11-01-1997 ج ر عدد 3 لسنة 1997 .
- والمرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26-05-1994 ج ر عدد 34 لسنة 1994 والأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11-01-1997 ج ر عدد 3 لسنة 1997 .

بالإضافة إلى الالتزام الواقع على كاهل رب العمل في مجال الأمن والسلامة فقد نصت المادة السابعة من نفس القانون في الفقرة الرابعة والخامسة والسادسة منها على أن العامل من واجبه الالتزام بمساعدة رب العمل في القيام بالتزامه بضمان الأمن السلامة للعامل وفي هذا النص يختلف تحليل رابطة الالتزام فيه عن النصوص السالفة الذكر إذ أن عناصر الالتزام تختلف لأن طبيعة الالتزام اختلفت،

ذلك أن القانون حين يلزم رب العمل بضمان الأمن والسلامة فهو بذلك ينشئ رابطة قانونية طرفاها العامل ورب العمل أما حين يلزم العامل في حد ذاته بمراعاة تدابير الرقابة الطبية مثلا فإنه بذلك يكون قد أمر بالتزام طبيعي يفتقر إلى عنصر المسؤولية لغياب عنصر الإضرار بالغير.

ويتمثل هذا الالتزام الطبيعي والمأمور به قانونا فيما يلي :

حيث أن نص المادة السابعة من القانون 90 / 11 قد تضمن في الفقرات الرابعة والخامسة والسادسة ما يلي :

1/ أن يراعي العامل تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.

2/ أن يتقبل العامل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل ومراقبة المواظبة.

3/ أن يشارك في الوقاية الصحية والأمن.

هذا من مجمل الحقوق المقررة للعمال والتي تخص مجال الأمن والسلامة للعامل بموجب القانون 11/90 والتي تعتبر المصدر الرئيسي للالتزام بضمان الأمن والسلامة المهنية للعمال والتي ترتب آثار قانونية نذكرها في حينها .

وباستقراء هذه النصوص نلاحظ أن ماهية رابطة الالتزام بين رب العمل أو المستخدم كما يسميه القانون 11/90 وبين العامل والناشئة عن القانون قد تكون التزام بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل وهو ما سنبينه بوضوح عند دراسة تكييف الالتزام بضمان السلامة والصحة والأمن للعامل .

ونتعرف في هذا السياق على الأساس الذي يقوم عليه هذا الالتزام في حال ما إذا كان القيام بعمل مثل توفير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل أثناء تنفيذ علاقة العمل أو

الامتناع عن عمل مثل عدم التمييز بين العمال لأسباب غير مؤهلاتهم واستحقاقهم ، هذا الأساس الذي ينقسم في الغالب إلى عنصرين الأول هو عنصر المديونية والثاني هو عنصر المسؤولية[1].

فهذا الالتزام بناءا على النص القانوني الذي أقره والذي يعتبر المصدر المباشر والغير مباشر له وهو الذي ينشئ الالتزام مباشرة دون أن يستند في إنشائه إلى واقعة مادية كمصدر مباشر[2].

والنصوص التي تناولت إنشاء هذا الالتزام هي نصوص آمرة في مجملها لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ولا يجوز التقصير في تنفيذها ولا إيقاف التقيد بها لأي سبب من الأسباب لأنه يترتب عن ذلك البطلان من جهة ، كما ترتب جزاءات أخرى منصوص عليها في الأحكام الجزائية في تشريع العمل أو حتى في قانون العقوبات[3] .

وبما أن الالتزامات القانونية المذكورة والمنصوص عليها قانونا تلزم العامل تارة ورب العمل تارة أخرى فإن طرفا الالتزام ليسا في حالة استقرار دائما إذ أن القانون يرتب في المادة 5 التزام على عاتق رب العمل ولكنه يرتب في ذات الوقت التزاما على عاتق العامل في المادة 70 وهذا الأداء للالتزامات القانونية الناجمة عن العمل تختلف لدى تحليلها عن بعضها فهي في الحالة الأولى التزامات قانونية وفي الحالة الثانية التزامات طبيعية حتى وإن كان القانون هو الذي نص عليها ونجدها في الحالة الأولى التزامات إيجابية بينما في الحالة الثانية قد تكون إيجابية كما هو الحال في الفقرة الثالثة من المادة السابعة من القانون 11/90 بأن يشاركوا ويتقبلوا وأن يراعوا التدابير الصحية المقترحة من طرف رب العمل في إطار تحقيق الالتزام بضمان الأمن والسلامة المهنية للعمال في أماكن العمل كما يمكن أن تكون التزامات سلبية بالامتناع عن القيام بعمل من شأنه أن يحول دون تحقيق الهدف من ضمان الأمن والسلامة والصحة البدنية

1/ أن أساس الالتزام بضمان الأمن والسلامة ناتج عن العلاقة القانونية بين العامل ورب العمل وهذا الأساس المتمثل في العلاقة القانونية التي تربط العامل برب العمل مبني على عنصرين أساسيين هما المديونية وهو ما يعرف بعنصر الوجوب الناتج عن النص القانوني باعتباره مصدر الالتزام ونجد هذا العنصر أوضح في الالتزامات المالية ويضيف في بعض أنواع الالتزامات الأخرى مثل الالتزام الذي نحن بصدد دراسته ، أما عنصر المسؤولية فهو عنصر الاقتضاء الذي يبنى على أداء الالتزام ومساءلة الدائن عنه إذا لم يقم بالوفاء به طواعية .

2- المادة 137 من القانون 11/90 "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية "دون إغفال الأحكام الجزائية التي يرتبها القانون 11/90 في المواد 141 وما بعدها منه.

3 - المادة 142 من القانون 90-11 و المادة 451 من ق ع على سبيل المثال .

والمعنوية للعمال، كالامتناع عن تنفيذ التدابير المقررة للوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم أو عدم تقبل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.

وعليه فإن الآثار المترتبة عن الالتزام الأول تختلف في مضمونها عن الآثار المترتبة عن الالتزام الثاني وسنتعرض لذلك بالتفصيل عند دراسة آثار الالتزام بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل .

إن مراعاة هذه النصوص يدلنا على أن القانون هو الذي أنشأ هذه الالتزامات وهو الذي يحدد مداها ووسائل تنفيذها كما أنه هو الذي يحدد محلها وسببها وطرق الوفاء بها وكيفية انقضائها.

لذلك فالالتزامات التي يمكن استخلاصها من هذا القانون والتي تحقق هدف الحماية القانونية للعامل في جسده ونفسيته هي:

1-الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

2-الراحة .

3-التشغيل الفعلي.

4-احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

5-الحماية من أي تمييز لشغل المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.

ثانيا : القانون رقم 07/88 متعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

يهدف هذا القانون طبقا لنص المادة الأولى منه إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة كما تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، مما يوقع على عاتق المستخدم التزامات حددها هذا القانون على أنها إما التزام باتخاذ كل احتياط ضروري لوقاية العامل من المخاطر أو التزام بوجوب إخبار العامل بوجود أخطار في بيئة عمله أو الالتزام بالتكوين والإعلام في مجال الأعمال الخطيرة بالإضافة إلى الالتزام بتوقيع الفحص الطبي والامتثال له وهذه المجموعة من الالتزامات الواجب تنفيذها من طرف المستخدم هي ما يشكل لب هذه الأطروحة

وعصارة تحليل وتنفيذ النصوص المقررة لها وتسليط الضوء على العقبات التي تحول دون تحقيقها في صورتها المثلى .

وحدد القانون المذكور لها قواعد عامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل يجب إتباعها وهي محددة كما يلي :

القاعدة الأولى

النظافة :

يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها نظيفة ومطابقة للمواصفات وشروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال وأن توضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم المادة الرابعة منه[1] .

القاعدة الثانية

الراحة :

يجب أن يتوفر جو العمل على شروط الراحة والوقاية الصحية وعلى وجه الخصوص التكميل والتهوية وتجديدها والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار م 4 منه.

القاعدة الثالثة

رياضة الاستراحة :

يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة لاستعادة النشاط الذهني والجسدي لما له من أهمية على سلامة العمال[2]

القاعدة الرابعة

التغذية والماء الصالح للشرب

النظافة في المطاعم م 4 من المرسوم المذكور.

القاعدة الخامسة

ضمان الأمن

1-.A.ARAIBIA - Activité du conseil national d'hygiène et de sécurité et de médecine du travail – synthèse du rapport 1997 – article publié dans – INT magazine trimestriel N° 00 Novembre 2000 p 15.

- المادة 2 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر .

2 - الماد 4 الفقرة 3 من ق 88-07.

ويتمثل ذلك في صيانة المعدات والآلات الحماية من الأبخرة والدخان والغازات السامة والحماية من الضجيج ومن الازدحام والحماية من الحريق وضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث وتوفير الألبسة والمعدات الفردية حسب طبيعة الأعمال المواد 5.6.7 منه.

كما ينبغي مراعاة أمن العمال في اختبار التقنيات والتكنولوجيا وقد ذهب القانون إلى أبعد من ذلك حيث منع استعمال وصنع واستيراد والتنازل بأية صفة كانت على وسائل يمكن أن تكون خطيرة على العمال.

وتحدد ضوابط فعالية المنتجات والأجهزة والآلات من أجل الحماية طبقا للتشريع المعمول به وبعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للمصادقة [1] وقد قرر القانون في المواد 12 إلى 18 القواعد العامة في مجال طب العمال وهي كالتالي :

- أولا الوقاية :

القاعدة الأولى :

الترقية والحفاظ على الراحة النفسية والبدنية في كل المهن.

القاعدة الثانية :

تشخيص العوامل التي قد تضر بالعمال في أماكن العمل.

القاعدة الثالثة :

تكييف العمل مع القدرات الفيزيولوجية للعمال .

القاعدة الرابعة

تقييم مستوى الصحة في وسط العمال.

القاعدة الخامسة :

تنظيم العلاج الاستعجالي م12.

القاعدة السادسة :

المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة م 12.

---

[1]- وهي اللجنة المنشئة بموجب المرسوم التنفيذي 341/01 المؤرخ في 01/10/28 الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة والآلات من اجل الحماية وصلاحيتها وتسييرها ج ر عدد 64 لسنة 2001.

- ثانيا العلاج :

القاعدة الأولى :

الالتزام بتوفير طبيب يلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة م 13.

القاعدة الثانية :

ممارسة طب العمل يكون في أماكن العمل ذاتها م 14.

القاعدة الثالثة :

في حالة استحالة إنشاء مصلحة لطب العمل اختيار بديل من البدائل المذكورة في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في02 أفريل سنة 1995 الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة والطبيب المؤهل[1].

- ثالثا : التكوين والإعلام :

القاعدة الأولى :

يلتزم العمال بالمشاركة في كل نشاط تقوم به المؤسسة المستخدمة لتنفيذ التزامها بتعميم التعليم والإعلام في مجال الأخطار المهنية.

القاعدة الثانية :

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتوفير التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية لصالح العمال .

وبذلك فإن القانون المذكور في هذا الفرع يحدد الالتزامات التالية في إطار ضمان الأمن و السلامة للعامل.

1-الالتزام بتوفير النظافة في مكان العمل و توابعه.

2-الالتزام بتوفير الراحة[2].

3-ممارسة رياضة الاستراحة.

4-التغذية والماء الصالح للشرب.

5-ضمان الأمن بخصوص عتاد العمل من آلات و غيرها.

---

[1]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أفريل 1995 ج ر رقم 30 لسنة 1996 .

[2]- لا يقصد بذلك أوقات الراحة الرسمية المنصوص عليها في القانون 11/90 م 5 إنما يراد بها كما نصت على ذلك المادة 4 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل من تكميل و تشميس و تهوية ...إلخ .

أما في مجال طب العمل فقد حدد هذا القانون الالتزامات التالية على عاتق الهيئة المستخدمة

- **أولا : في الوقاية**

1-التزام بالترقية والحفاظ على الراحة النفسية والبدنية للعمال في كل المهن.

2-تشخيص العوامل التي قد تضر بالعمال في أماكن العمل.

3-تكييف العمل مع القدرات الفيزيولوجية للعمال.

4-تقييم مستوى الصحة في وسط العمل.

- **ثانيا : في العلاج**

1-الالتزام بتوفير طبيب.

2-الالتزام بممارسة طب العمل في أماكن العمل ذاتها كقاعدة عامة[1].

- **ثالثا : في التكوين و الإعلام**

1-الالتزام بتوفير التعليم والإعلام في مجال الأخطار المهنية.

2-الالتزام بإجبار العامل على الامتثال لهذا التكوين .

---

[1]- في حال الاستحالة يرجع إلى البدائل المعينة بموجب نص المادة 14 من القانون07/88 وهي إما:

1- المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي

2- وإما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي و ذلك حسب اتفاق نموذجي

3- وإذا تعذر ذلك يمكن إبرام اتفاق مع أي هيكل طبي مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل حسب اتفاق نموذجي والمحدد بموجب القرارات الوزارية المشتركة

4- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2001/10/16 الذي يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية و المحال والتجهيزات في مصالح طب العمل

5- و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2001/10/16 الذي يحدد التقرير النموذجي لطبيب العمل

6- و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2001/10/16 و الذي يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/06/15 المتعلق بتنظيم طب العمل

7- والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2001/10/16 الذي يحدد الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها .

الفرع الثاني
المراسيم التنفيذية المنظمة للالتزام
بضمان أمن وسلامة للعامل

أولا : المرسوم التنفيذي 05/91 المتضمن القواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل

جاء هذا المرسوم تنفيذا للفقرة الأولى من المادة 45 من القانون 07/88 التي تنص: (*يحدد عن طريق التنظيم الإجراءات العامة المتعلقة بالحماية المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل*)

وبذلك فهذا المرسوم جاء لتحديد الإجراءات الواجب اتخاذها من أجل تنفيذ الالتزام القانوني المتعلق بالحماية وذلك في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ويظهر كل ذلك واضحا من خلال :

1- الالتزام بحفظ الصحة العامة في الأماكن وملحقاتها.
2- التدابير العامة للأمن في أماكن العمل.
3- التدابير الخاصة للوقاية من أخطار الحريق.
4- الفحوص الدورية وتدابير الصيانة.

فبالنسبة للالتزام بحفظ الصحة العامة في الأماكن وملحقاتها عني هذا المرسوم بتوضيح القواعد التي اقرها القانون 07/88 وذلك من خلال العناصر التالية :

1- النظافة والوقاية من الأمراض المواد من 2 إلى 5 .
2- تهوية الأماكن وتطهيرها المواد من 6 إلى 12.
3- البيئة وعناصر الراحة من 13 إلى 17 .
4- المرافق الصحية من 18 إلى 24 .

أما بالنسبة إلى التدابير العامة للأمن في أماكن العمل فقد عني هذا المرسوم بتبيانها من خلال :

1- الشحن والتفريغ والمرور المواد من 25 إلى 32.

2- الوقاية من المستوى العلوي المادة من 33 إلى 37.

3- الآلات الدواليب المواد من 38 إلى 44.

أما عن التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق عن طريق عزل الأماكن وتهيئتها لمواجهة خطر الحريق وإمكانية إخلاء المستخدمين عن طريق توزيع المنافذ وتهيئتها والمشاركة العامة في محاربة الحرائق كل ذلك في المواد من 45 إلى60 .

وأخيرا عن الالتزام بالفحوص الدورية وتدابير الصيانة فقد نص هذا المرسوم على كيفيات الامتثال للفحوص ووسائل الصيانة في المواد من 61 إلى 66 .

ثانيا:المرسوم التنفيذي رقم 02 /427 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية

تطبيقا للقاعدة المنصوص عليها في المادة 22 من القانون 07/88 والخاصة بوجوب التكوين والإعلام لصالح العمال ظهر هذا المرسوم ليبين قواعد تنفيذ هذا الالتزام الذي يهدف حسب المادة 2 منه إلى توعية وتنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وتدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص والعاملين معهم أوفي المحيط القريب وتهدف كذلك إلى الوقاية من إمكانية وقوع حوادث والمحافظة على بيئة العمل آمنة وذلك من خلال تنظيم الأعمال وتصنيفها ومشاركة العمال في كل نشاط يهدف إلى ترقية هذا التكوين الذي يشمل العمال وأعضاء لجنة النظافة والأمن وذلك في المواد من 1 إلى 22 فيرتب الالتزامات التالية :

1-الالتزام بالتكوين لفائدة العمال.

2-الالتزام بالتعليم والإعلام.

3-الالتزام بشكل خاص بتكوين أعضاء لجان النظافة والأمن.

وتجدر الإشارة إلى أنه رغم ما يتجلى من حرص المشرع الجزائري في قواعد هذا القانون على تأصيل مبدأ ضمان الصحة والسلامة للعامل غير أن هذا القانون بقي ساري المفعول لحد الآن و لم يطرأ عليه أي تعديل رغم أن :

1- تأشيرات هذا القانون تعتمد على قوانين صارت ملغاة.

2- استحداث قواعد حماية بمقتضى التعديلات في المجال الاقتصادي والقوانين المنظمة لعلاقات العمل وقوانين التأمينات الاجتماعية لم تؤدي إلى تعديل هذه النصوص رغم الحاجة العملية لذلك .

3- ظهور آليات عمل تنطوي على أخطار مستحدثة بمقتضى ظروف جديدة للعمل لم تكن معروفة ومستعملة وقت صدور القانون القديم مما يجعله عاجزا على معالجتها والتكيف معها.

المطلب الثالث

العقد باعتباره مصدرا للالتزام بضمان

أمن وسلامة العامل

يكاد الإجماع في الفقه يكون منعقدا رغم اختلاف العقود فيما بينها حول ما تنشئه من علاقات على أن الاتفاق حول الصحة والسلامة في عقد العمل ينبغي فيه توافر ثلاث شروط هي :

- **أولا : وجود خطر يهدد سلامة أحد العاقدين**

يمكن القول أنه لا جدال في أن كل إنسان أيا كان موقع عمله له الحق في المحافظة على سلامة جسده وله أيضا المطالبة بوقف الاعتداء على هذا الجسد وتعويض الضرر الناتج على هذا الاعتداء ولعل وجود الخطر هو القاسم المشترك في مختلف العقود التي يثار فيها الالتزام بضمان السلامة وإن كان جسم الإنسان يخرج عن دائرة التعامل إلا أنه يجب حمايته ، فالخطر كما يذهب البعض هو مناط قيام الالتزام بضمان السلامة ، وهذا الخطر الذي يهدد العامل هو أساس قيام الالتزام .

فالعامل يمارس عمله تحت سيطرة و رقابة صاحب العمل وهو يمارس عمله في مجال المخاطر المتصلة بالطبيعة مثل الحرارة والبرودة ومجال المخاطر المتصلة بالصناعة مثل مجال المخاطر الميكانيكية والكيماوية والكهربائية والحرائق وغيرها كما سبق بيانه. وبما أن احتمال التعرض لهذه الأخطار يضل قائما ولا حيلة للعامل في تجنبها بمفرده بسبب طبيعة الأعمال المسندة إليه والتزامه بضرورة تنفيذ تلك الأعمال فإنه يسلم نفسه لصاحب العمل لكي ينفذ هو الآخر اشتراطات السلامة مما يوجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات اللازمة لحماية العامل من تلك المخاطر وتوفير وسائل الوقاية منها.

- **ثانيا : أن يسلم أحد العاقدين نفسه للآخر**

يقصد بذلك فقدان أحد المتعاقدين للحق في ممارسة خيارات تحقيق السلامة الجسدية له مع انتقال هذا الحق للمتعاقد الثاني أو كما يعبر عنه البعض أنه بمثابة ائتمان المدين بسلامة دائنه، وعلى أهم حق من حقوقه كإنسان وهو حقه في

ممارسة خيارات تحقيق سلامته الجسدية ومن ثمة يلتزم هذا الأخير سلامة موضوع هذا الحق .

وقد عبر الفقه عن ذلك أنه يعني اعتماد أحد طرفي العقد كليا على الآخر بأن يسلم نفسه إليه ثقة منه واطمئنانا إليه معتمدا على أن هذا الأخير لن يدخر وسعا في ضمان هذه السلامة وفي القيام بكافة الاحتياطات اللازمة لدفع مخاطر العمل لتجنب الضرر الذي يحدث للدائن وهذا واضح كل الوضوح في علاقات العمل فالعامل وهو الدائن في هذا الالتزام ويتعرض لمخاطر المهنة كل دقيقة بل كل ثانية من الزمن إذ أن عقد العمل من العقود الزمنية أي أن عنصر الزمن مرتبط بالخطر خاصة في مجال الأعمال الخطرة بطبيعتها .

كما أن تصنيف العقد من عقود الإذعان باعتبار صاحب العمل هو من يحدد شروط العمل ويقوم العامل بالعمل تحت إشراف ورقابة وسيطرة صاحب العمل ففي مثل هذه الظروف يحقق الالتزام بضمان السلامة جانبا كبيرا من الحماية للعامل وإن كان المشرع قد أجاز إعفاء الطرف المذعن من الشروط التعسفية وإرجاعها إلى الحد المعقول .

وتتحقق هذه الحماية من خلال الوفاء بالالتزامات المنوطة برب العمل وخلاصة القول أنه يتعين لهذا الالتزام أن يكون هناك نوع من الخضوع لصاحب العمل وخضوع هذا الأخير للاشتراطات القانونية واللوائح والاتفاقات التي من شأنها خلق التوازن في علاقة العمل .

- **ثالثا : اشتراط أن يكون المدين في الالتزام بضمان السلامة مدينا محترفا**

بما أن عقد العمل هو الأرض الخصبة التي أنشأت الالتزام بضمان السلامة في المجال العقدي فإنه يكون من الطبيعي أن يسير الفقه والقضاء على ضرورة أن يكون المدين محترفا حتى يقع على عاتقه الالتزام بضمان السلامة فما هو المقصود بالاحتراف في المجال المهني ؟

لقد أجاب الفقه على ذلك بأن الاحتراف هو (أن يتعايش المدين بمهنته ومنها) فالمهنة بلا شك أهم مقومات الحياة وهي توجب إلزام محترفها بالإلمام بالمعلومات النظرية والتطبيقية التي تتضمنها مهنته وأن يعطي لسلوكه الاحتياط والعناية اللازمة

ولعل مظهر الاحتراف كما يرى البعض يكمن في الخبرة التي يكتسبها في أداء عمله فهذا الذي يرتفع بالمدين إلى مستوى فني .

فالتعاقد مع مدين محترف إنما ينتظر منه حرصا شديدا في تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد فالعناية المطلوبة من هذا المدين هي عناية الرجل العادي الذي يوجد في نفس ظروفه فما يعتبر خطأ يسيرا إذا صدر من مدين غير محترف فإنه يعتبر خطأ جسيما إذا صدر من مدين محترف مما يؤدي إلى استبعاد شروط الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية أو الحد منها بالتخفيف.

ولعل هذا الشرط يجد جذوره في الثقة المشروعة في المدين لما له من دراية عالية بأعمال مهنته .

وتجدر الإشارة في هذا السياق أنه لا مجال لهذا الشرط إلاّ إذا كان محل الالتزام هو التزام بتحقيق نتيجة وليس ببذل عناية[1] .

وعليه يمكن للعاقدين في عقد العمل إبرام الاتفاق حول الصحة والسلامة وفق إطار قانوني يضيق ويتسع حسب نوع النشاط والخبرة والنظام القانوني الذي ينظم علاقة العمل وهو ما نحاول أن نتكلم عنه في هذا المطلب- العقد كمصدر للالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل – وذلك من منظور مسألتين أساسيتين المسألة الأولى في الاتفاق حول الأمن والسلامة في عقد العمل وهو محور الفرع الأول والمسألة الثانية في موقف المشرع الجزائري وهو مضمون الفرع الثاني .

الفرع الأول
الاتفاق حول الأمن والسلامة
في عقد العمل

هناك تيار فقهي لا يمكن تجاهله يؤيد فكرة إلغاء الالتزام التعاقدي بالسلامة دون قيد أو شرط وذلك بسبب انعدام فائدته في رأييهم[1] وأن السلامة ليس لها أية علاقة بالعقد فكل

---

[1] - سعيد سعد عبد السلام – مرجع سابق – ص 34 .

شخص يمارس أي نشاط يكون ملزما باحترام سلامة الغير وهو ما يوسع مجال المسؤولية التقصيرية على حساب العقدية غير أن القواعد القانونية العامة والخاصة تفتح مجال التعاقد وفق الشروط المقررة فيها حسب التفصيل التالي :

يعرف عقد العمل في قانون العمل على أنه :

(اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا)[2].

ويمكن في عقد العمل اشتراط ما يراه المتعاقدان من شروط تخص العمل بما في ذلك ما يتعلق بالأمن والسلامة نظرا للطبيعة التعاقدية لهذا الاتفاق – عقد العمل–شريطة عدم مخالفتها للوائح والقوانين المعمول بها في هذا السياق [3].

ولا يعفى رب العمل من تبعة إهماله وتقصيره إذا لم يكن قد استوفى جميع الاشتراطات التي فرضتها عليه القوانين، خاصة إذا تبين أن هذه الإجراءات متعلقة بالنظام العام وأن رب العمل قد فاته أن يتخذ إجراءات أخرى تدعو إليها ضرورة وقاية عماله لأن الاحتياطات التي تفرضها القوانين واللوائح ما هي إلاّ الحد الأدنى للوقاية المطلوبة والقيام بها وحدها لا يكفي لإعفاء صاحبها من كل المسؤولية متى ثبت تقصيره في القيام باحتياطات أخرى تدعو إليها طبيعة العمل[4].

فالالتزام العقدي بالسلامة له جملة من الشروط يمكن استخلاصها من مضمون نصوص القانون و تعتبر بمثابة سمات مشتركة تلتقي حولها فكرة قيام ذلك الالتزام في العقود على اختلافها وهي :

---

[1]– خالد مصطفى الخطيب – المسؤولية العقدية بين الإلغاء و الإبقاء – رسالة دكتوراه – جامعة الإسكندرية – 2005 . ص 353 .

[2]– أحمية سليمان – المرجع السابق– ص 77.

[3]– المرجع السابق – ص 79 .

[4]- سعد السعيد المصري - المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل – رسالة ماجستير – كلية الحقوق -جامعة القاهرة - السنة غير مذكورة - ص 156.

1- وجود خطر يهدد سلامة جسد أحد المتعاقدين

في العقود التي تتضمن أو قد تتضمن التزاما بسلامة أحد العاقدين يشترط أن يكون هناك خطر يهدد أحد العاقدين ، إذ أن علة ومناط قيام هذا الالتزام يكمن في ذلك الخطر الذي يهدد العاقد الآخر.

2- فقدان أحد العاقدين لحقه في ممارسة خيارات تحقيق سلامته الجسدية وانتقال ذلك الحق للعاقد الآخر

لا يكفي تعرض المتعاقد لخطر ما حتى يقوم الالتزام على عاتق الدائن بالسلامة بل يشترط أن يخضع أحد المتعاقدين مؤقتا للآخر حيث يعتمد عليه اعتمادا كليا لغياب حقه في ممارسة خيارات تحقيق سلامته الجسدية بنفسه.

3- قصر إلقاء الالتزام بالسلامة على عاتق مدين محترف

يقوم الالتزام بضمان السلامة في العقد على فكرة الارتباط بالمهنة التي تقتضي التزام من يحترفها بمعرفة المعلومات النظرية والتطبيقية الكافية التي تتضمنها وأن يعطي لسلوكه الاحتياط والعناية اللازمة[1].

وهكذا فالاتفاق ينطوي على شروط ومواصفات يتفق عليها المتعاقدان تكون متبادلة أو يفرضها القانون أو الطرف الأقوى لمصلحته الخاصة ويقبل بها الطرف الأضعف والذي يكون العامل عادة ، غير أن التعاقد عن العمل في مجال الأعمال الخطرة له طابع مختلف إذ تحكمه نصوص وقواعد قانونية لا يمكن خرقها أو تجاوزها لأنها تعرض صاحبها للمسؤولية المدنية أو الجزائية كما سبق شرحه.

إلاّ أن للعقد مجال مختلف تنشأ من خلاله التزامات لم يتطرق لها القانون وتكون ملزمة للطرفين أو تطرق لها القانون ونظمها العقد بالشكل الذي يتوافق مع الطرفين وظروفهما أو طبيعة العمل المتفق عليه ومقتضيات الظروف العامة للعمل وللحالة الاقتصادية والتجارية وسوق العمل.

وقد ترك القانون مجالا للالتزامات المتبادلة في عقد العمل في مضمون نص المادة 9 من القانون 11/90 التي تنص على :

---

[1]- محمود التلتي – المرجع السابق- الصفحات 203 إلى 206 .

(يتم عقد العمل حسب الأشكال التـي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة)

وكذلك المواد 62 و63 من نفس القانون والتي تنص على التوالي عن :

(يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملـي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التـي نص عليها عقد العمل)

(يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون).

ولأن المشرع الجزائري قد انطلق من فكرة أن عقد العمل هو عقد مدني بالنسبة للعامل ولا يهم إذا اعتبره تجاريا بالنسبة للمستخدم مما ينطبق عليه نص المادة 106 من القانون المدني في اعتبار العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلاّ باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون.

حيث يجب أن يكون الضرر الذي يصيب العامل ناتجا عن عدم تنفيذ الالتزامات التي رتبها العقد ، غير أنه بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 107 من القانون المدني فإنها تقرر ما يلي:

" لا يقتصر العقد على التزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة وبحسب طبيعة الالتزام "

فللمتضرر إذن أن يدفع بالمسؤولية العقدية عند الإخلال بالالتزامات التي تضمنها العقد صراحة وكذلك تلك التي تدخل في دائرة التعاقد لكونها من مستلزمات العقد في ضوء الأحكام القانونية والعرفية والعدالة وكذا طبيعة المعاملة[1].

وبذلك يتضح أن الالتزام بضمان الأمن والسلامة يكون مصدره الأساسي هو القانون حتى ولو تم التعاقد على ما ينصب حول مضمون الالتزام الذي يحدد له الحدود الدنيا والتي يكون غيابها سببا للمسؤولية التقصيرية سواء سبب هذا الإهمال ضررا أو لم يسبب.

أما إذا كان مصدرها عقديا فيختلف الأمر بالنسبة للوفاء بهذا الالتزام وفق ما سنراه لاحقا.

---

[1]- علي فيلالي – الالتزامات – الفعل المستحق للتعويض – الطبعة الثانية – المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية – موفم للنشر - 2010 - ص 26 .

ولهذا الاتفاق أركان مماثلة لأركان العقد وهي الرضا والمحل والسبب وهذه الأركان هي ذاتها التي ينظمها عقد العمل بخصوص الالتزام على الاتفاق على مضمون الأمن والسلامة وهو ما سنراه و نوضحه في الفرع الثاني لهذا المطلب .

الفرع الثاني
أركان الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل

إن الالتزامات التي ينشئها القانون مباشرة تستند إلى واقعة مادية رأى المشرع لعلة معينة أن يرتب عليها التزامات وهذه الوقائع تتباين من حالة إلى أخرى فلا ترد إلى أصل عام ولا ترتبط برباط يجمع بينها ، ولما كان الالتزام القانوني يقوم على واقعة مادية فلا تشترط أهلية في هذه الالتزامات إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك[1] .

أما الالتزامات الناشئة على تصرف قانوني كالعقد مثلا فإنه يشترط أركانا نوضحها فيما يلي :

– الركن الأول : الرضا

بطبيعة الحال يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية والتبادلية والتي تتضمن رضا الطرفين وتوافق الإرادتين من أجل إنشاء علاقات قانونية ملزمة للطرفين، فلا بد لكي ينعقد العقد أن يتم التوافق بين إرادتين أو أكثر لأن الإرادة الواحدة تعجز عن إنشاء العقد وإن كان من الممكن أن تكون مصدرا للالتزام ، إنما لا بد من أن تتجه الإرادتان إلى إحداث آثار قانونية أي أنه لا بد أن يتوافر قصد الالتزام بحيث يمكن مساءلة أحد الطرفين قبل الآخر فإذا لم تتجه الإرادتان إلى ذلك فلا نكون بصدد اتفاق بالمعنى القانوني[2].

ويجدر التفريق في هذا الصدد بين التزامات الأمن والسلامة التي يفرضها القانون وبين تلك التي يمكن الاتفاق عليها حيث لا يشترط في الأولى توافق الإرادتين ورضا العامل بها بينما تشترط الثانية هذا التوافق أو الرضا حتى تحدث الآثار القانونية المرجوة منها.

---

[1] - توفيق حسن فرج – مرجع سابق – ص 464.

[2]- توفيق حسن فرج ، جلال علي العدوي – المرجع السابق- الصفحات 38 ، 39 .

ويكون على العامل الالتزام بهذه التدابير متى كان القانون مصدرا لها تحت طائلة العقوبات التأديبية طبقا لنص المادة 43 من القانون من القانون 88-07 والتي تجعل منه حقا وواجبا للعامل ، عليه الالتزام به بصريح النص .

وبذلك فركن الرضا في هذا المحل ليس أساسيا ليوقع الالتزام آثاره القانونية باعتباره واقعة قانونية بل إن المستخدم يقع عليه الالتزام حتى في عدم رضا العامل وعلمه بذلك، ولا يمكنه التخلص من هذه المسؤولية إلا في حالة عمدية الرفض والامتناع الذي يصدر من العامل والذي يقع على المستخدم إثباته .

- الركن الثاني : المحل

إن الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل في عقد العمل يدعو إلى التأكيد دائما على أن العقد ينشئ على عاتق المستخدم والعامل معا التزامات وأن محل كل من الالتزامين يختلف عن الثاني وأن كليهما يوقع المسؤولية ولكن بطرق مختلفة فصاحب العمل لا يستطيع التخلص من المسؤولية إلاّ بإثبات السبب الأجنبي الذي أدى إلى حدوث الضرر، أما العامل فإنه يمكن أن يتخلص من المسؤولية بمقتضي القانون الذي لا يحمله مسؤولية تقصيرية رغم اشتراط الالتزام بمقتضى القانون وذلك بسبب عدم حدوث الضرر للغير لمجرد رضائه .

ولتفسير ذلك وجب أولا تعيين محل الالتزام وشروطه بعد تفريقه عن محل العقد ثم التطرق إلى توقيع المسؤولية .

حيث يفرق في هذا الصدد بين محل العقد ومحل الالتزام الناشئ عن العقد فمحل العقد هو العملية القانونية التي يترتب عليها إنشاء التزامات، هذه الالتزامات التي تعتبر أثرا للعقد[1] بينما محل الالتزام هو الأداء الذي يلتزم به المدين تجاه الدائن .

---

[1]- هذا و يراعى بالنسبة لمحل العقد أنه يتنوع بتنوع العمليات القانونية التي تتم بين العاقدين الذين يمكنهما إنشاء ما يشاءان من العقود التي لا يحدها إلاّ النظام العام و الآداب العامة و من أجل ذلك تجد التفرقة بين محل الالتزام الناشئ عن العقد و كأثر له و بين محل العقد ذاته أهميتها حيث تختلف القواعد التي تحكم محل الالتزام تبعا لهذه التفرقة و قد لا يجيز القانون العملية القانونية في الوقت الذي يكون فيه الأداء واجبا أو ما يلتزم به الشخص مشروعا و على العكس من ذلك قد تكون العملية القانونية صحيحة و تكون الأداءات المتفق عليها ممنوعة و هو ما حذا ببعض الفقهاء إلى الذهاب إلى التفرقة بينهما، - المواد 92 و ما بعدها من ق م .

- عبد الرزاق السنهوري – الوسيط في شرح القانون المدني – مرجع السابق- ص 370

- توفيق حسن فرج ، جلال علي العدوي- مرجع سابق - ص 189

أولا : تعيين محل الالتزام بسلامة العامل

يتنوع محل الالتزام بتنوع الأداء الذي يلتزم به المدين ، فالالتزامات تنقسم بحسب محلها إلى ثلاث أنواع ، فقد يكون التزام بعمل وذلك كالتزام المستخدم باتخاذ كل الإجراءات والاحتياطات المقررة لحماية العامل من مخاطر العمل والتزامه بإعلام العامل بوجود أو احتمال ووجود الخطر والتزامه بالتكوين في مجال مخاطر العمل أو يكون التزاما بالامتناع عن عمل كالتزام المستخدم في إطار اتخاذ الإجراءات الوقائية بتجنب الازدحام والاكتظاظ ومنع استعمال بعض المعدات والأجهزة إلاّ وفق المعايير المنصوص عليها قانونا ، كما يمكن أن يكون التزاما بإعطاء وفي هذا النوع يلزم المدين بنقل حق عيني، كالتزام المستخدم بتسليم الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار.

ومنه يمكن القول أن محل الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل يكون في الصور التالية :

1- توفير وسائل الحماية :

يعد توفير وسائل الحماية أهم ما يقوم به المستخدم في إطار تحقيق مبدأ الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل بمقتضى القوانين والتنظيمات واللوائح والتعليمات وأول الالتزامات التي تعمل على تحقيق التوازن بين قوة المال وقوة العمل .

2- إعلان الخطر :

إن إخطار العامل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها هو أحد عناصر الالتزام الرئيسية بضمان الأمن والسلامة للعامل وهو التزام وارد بمقتضى نصوص المواد21 من القانون 88-07 والمواد 7،3،2 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427.

ومن هذا المنطلق يجب على المستخدم أن يحيط العامل قبل مزاولة العمل بالمخاطر التي يتعرض لها حتى لو لم يلتزم بوسائل الوقاية المقررة للمهنة التي يعمل بها[1].

---

[1]- حيث أنه في هذه الحالة تنتقل تبعة الالتزام على عاتق العامل طبقا لنص المادة 2/36 من القانون 88-07 التي تنص (و عندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال و لم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات.
غير أنه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمد امن طرف العامل)

3- الخضوع للتعليمات والإرشادات اللازمة والنظام الداخلي :

يناط بالمستخدم أثناء عملية التسيير السهر على اتخاذ التعليمات والإرشادات اللازمة ونشر النظام الداخلي بين أوساط العمال لتسهيل تحقيق الحماية المطلوبة قانونا وذلك تحت طائلة المساءلة القانونية.

4- التكوين والتدريب المستمر والترقية

يعد التكوين والتعليم والتدريب المستمر حقا وواجبا على العامل[1]ومن مستلزمات التشغيل ويناط بالهيئة المستخدمة .

5- التأمين عن إصابة العمل

يعد التأمين على إصابة العمل إلزاميا كما سبقت الإشارة وعليه لا تخلو منه رابطة العمل بقوة القانون.

6- الخضوع للفحص الطبي الدوري الإجباري

إن تنفيذ تعليمات وأوامر المستخدم بخصوص طب العمل هو الآخر مظهر من مظاهر تنفيذ العمل ولا يصح ذلك التنفيذ بدون الخضوع للفحص الطبي الدوري لطب العمل وفق المقتضيات التي تفرضها طبيعة العمل باعتبارها جزءا من السياسة الصحية الوطنية[2].

- ثانيا : شروط المحل

إن المقصود بمحل الالتزام هو الأداء الذي يلتزم به المدين أو يلزمه القانون بذلك وهذه الأداءات متنوعة ومختلفة كما سبق أن بيننا ولا يمكن أن تقوم هذه الأداءات إذا لم تتوافر كافة الشروط التي يستلزمها القانون في محل الالتزام[3] وهي :

- الشرط الأول : ضرورة ووجود المحل

يلزم أن يكون محل الالتزام موجودا إذا كان نوع الالتزام التزاما بإعطاء ذلك أن انعدام المحل يبطل العقد طبقا للقواعد العامة في التعاقد ، فما بالنا إذا كان الالتزام التزاما بسلامة الأشخاص الذي أصبح يتصدر كافة الالتزامات التعاقدية التي تنبثق من

---

[1]- المواد 57 وما بعدها من القانون 11/90 و المواد 19 و ما بعدها من القانون07/88 و طالع أيضا المواد 79 و80 من ق رقم 24/06 المؤرخ في 26 /2006/12 المتعلق برسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين ج ر عدد85 .
- المرسوم رقم 149/98 المؤرخ في 06/13 /1998 ج ر عدد31 .
- القرار الوزاري المؤرخ في 1999/09/27 ج ر عدد 74 .

[2]- المادة 12 من القانون 07/88 .

[3] - توفيق حسن فرج – مرجع سابق- ص 186.

مضمون العقد الذي أصبحت له وظيفة اجتماعية يجب تحقيقها باستبعاد سيطرة وهوى العاقدين من أجل تحقيق أغراض السلامة الجسدية والنفسية للإنسان أما إذا كان محل الالتزام قابلا للوجود فإنه يجوز التعاقد عليه أيضا، طالما اتجهت إرادة العاقدين إلى أن يقع الالتزام على شيء يوجد في المستقبل ، وهذا الوجود مرهون بالقابلية للتعيين وقت نشوء الالتزام.

ومن أمثلة الالتزام بإعطاء والذي يقترن محله بشرط الوجود هو الالتزام بتوفير الملابس الواقية من الخطر أيا كان نوع هذا الخطر في إطار تنفيذ إجراءات وتعليمات الحماية المقررة قانونا والناشئة عن العقد .

أما إذا كان محل الالتزام هو قيام بعمل أو الامتناع عن عمل فيجب أن يكون المحل فيه ممكنا.

- الشرط الثاني : أن يكون المحل ممكنا

إذا كان محل الالتزام مستحيلا فإن الالتزام لا يقوم ولا يرتب أثرا ويكون الاتفاق عليه باطلا أيا كانت هذه الاستحالة مطلقة أو نسبية[1] ويعني أن يكون محل الالتزام موجودا أن يكون الشيء الذي يرد عليه الحق أو يتعلق به العمل موجودا وقت إبرام العقد ، ويترتب على عدم إمكانية ذلك بطلان العقد أما في حالة ما إذا تعاقد الطرفان على اعتبار أن هذا الشيء موجود وقت العقد أو يمكن وجوده فيصح ذلك ممكنا .

- الشرط الثالث : يجب أن يكون المحل معينا أو قابلا للتعيين

سبق أن أوضحنا ووجوب تعيين محل الالتزام ما إذا كان بأداء عمل أو الامتناع عن عمل أو التزام بإعطاء ويترتب عن ذلك آثار ونتائج مختلفة فإذا كان التزاما بإعطاء أو نقل حق عيني فإنه يترتب على عدم القيام بذلك المسؤولية خاصة عند التمييز بين ما إذا كان معينا بالذات أو النوع أو المقدار فمنها ما يرتب التنفيذ العيني ومنها ما يرتب التعويض أما إذا كان محل الالتزام نقودا فيلزم المدين بقدر عددها المذكور .

- الشرط الرابع : يجب أن يكون المحل قابلا للتعامل فيه

يكون الشيء قابلا للتعامل فيه إذا كانت طبيعته أو الغرض الذي خصص له قابلا للتعامل فيه أما إذا كان العكس فإن العقد لا يقوم ولا يصح التعاقد حول محل لا يصح

---

[1] - تكون مطلقة إذا اقترنت بالمحل و تكون نسبية إذا كان وجه الاستحالة مقترنا بالمدين .
- عبد الرزاق السنهوري - المرجع السابق - ص 384 .

التعاقد فيه كالشمس والهواء والبحر كما يجب أن يكون هذا التعامل مشروعا مما تجيزه القوانين والنظم .

– الركن الثالث : السبب

عالجنا فيما سبق أركان الالتزام وهي الرضا والمحل ونتناول فيما يلي الركن الثالث والأخير وهو السبب.

يقصد بالسبب في المادتين 97 و981 من القانون المدني الغرض الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء رضائه بتحمل الالتزام ، والغاية التي يستهدفها الملتزم لتحقيق نتيجة من التزامه وبالتالي يعتبر السبب عنصرا من عناصر الإرادة وترجع فكرة السبب إلى القوانين الرومانية ، ويقصد به الغرض القريب المباشر دون النظر إلى غيره من الأسباب البعيدة، حيث تصور الفقهاء أن السبب في العقود الملزمة للجانبين هو التزام كل متعاقد بالنسبة إلى المتعاقد الآخر، فسبب التزام البائع بتسليم المبيع هو التزام المشتري بدفع الثمن والعكس صحيح .

وانتقلت فكرة السبب بعد ذلك حيث عممت على كل العقود ، وأصبح السبب يتعدى الغرض المباشر الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه إلى الباعث الذي دفع المتعاقد إلى التعاقد، والسبب في هذه النظرية هو الغرض المباشر المجرد الذي يريد المدين تحقيقه بالتزامه.

وأخيرا يذهب أنصار النظرية التقليدية في السبب إلى أن السبب وفقا لهذه النظرية يجب أن تتوافر في شروط ثلاثة وهي : أن يكون موجودا – صحيحا وأن يكون مشروعا[1] .

ولعل من أهم الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية أنه لا فائدة منـها وغير منطقية ويمكن الاستغناء عنها والاكتفاء بالمحل والرضا غير أنه تظهر صحتها من خلال السبب في الطوائف المختلفة للعقود وفائدتها من خلال الوصول إلى النتائج التي تهدف

---

[1]-ولقد وضح الفقيه الفرنسي الكبير domat الذي أسس النظرية التقليدية في السبب في القرن17 م ، فاعتمد السبب التصدي والغرض المباشر ، و أغفل الباعث الدافع ، فالعقد قد يكون له دوافع متعددة ، أما الالتزام فليس له إلا سبب واحد بالنسبة لنوع واحد من الالتزام .

– بلحاج العربي- الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري – نظرية الالتزام –ط4- ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر. 2005 ص 155

- محمد صبري السعدي- شرح القانون المدني الجزائري. النظرية العامة للالتزامات -ج1 - الطبعة الثانية - عين مليلة الجزائر 2004 - ص 215 .

- محمد حسن قدادة .- الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري - مصادر الالتزام - ديوان المطبوعات الجامعية – الطبعة الثانية- الجزائر. 2005 - ص 81 .

إليها بطرق أخرى ، طالما أن فكرة السبب يراد بها إبطال العقد إذا لم يكن هناك التزام بالسبب أو كان ذلك السبب غير مشروع.

رغم الانتقادات التي وجهت إلى هذه النظرية إلا أن الواقع يثبت غير ذلك، فالقول بالارتباط في العقود الملزمة للجانبين هو بذاته التسليم بفكرة السبب، لذا لا تستغني عنه النظرية التقليدية في تلك العقود، وكذلك عقود المعاوضة الملزمة لجانب واحد ويتضح من خلال ما سبق أن هذه النظرية صحيحة ومقيدة ، إلا أنها لا تتسع لإبطال التصرفات التي يرمي أصحابها إلى تحقيق أغراض غير مشروعة، إذا كانت هذه الأغراض غير المباشرة وهذا ما أكدته النظرية الحديثة .

- النظرية الحديثة في السبب :

تتمثل هذه النظرية في الوقوف عند الغرض المباشر الأول الذي دفع المتعاقد إلى ارتضاء الالتزام الذي يتحمله بينما النظرية الحديثة في السبب على أساس الفكرة التي وضعها ،فهي لا تقف عند السبب القصدي بمعنى الغرض المباشر ، ولكنها تدخل فيه الباعث والدافع إلى التعاقد كلما كان متصلا بالمتعاقد الآخر ، بمعنى أنه كان عالما به أو على الأقل يستطيع أن يعلم به ، فلو اشترى شخص منزلا بغية إعداده للقمار، والتزم بالتالي بدفع ثمنه ، فنحن نقصد الغرض الذي من أجله قبل أن يتحمل هذا الالتزام، ولا شك أنه قصد الحصول على ملكية المبيع ، كغرض مباشر، وهو غرض مشروع ،و لكن لا تقف عند هذا الغرض كما تفعل النظرية التقليدية بل تتقصى الغرض وتعتد به إذا كان دافعا للتعاقد، وملحوظا عند إبرامه ، وفي مثالنا نجد الغرض الثاني الذي يستهدفه المشتري هو استعمال المنزل للقمار، وهو غرض يخالف النظام العام والآداب العامة وهكذا نستطيع أن نبطل العقد .

فليس كل باعث يدخل عنصرا في السبب دائما ويلزم أن يكون هذا الباعث هو الدافع إلى التعاقد ، ومعنى ذلك أن يكون من الأمور الجوهرية التي أدت بالمتعاقد أن يتحمل الالتزام ، وعلاوة على ذلك ، يكون المتعاقد الآخر وإن لم يكن في استطاعته العلم به ظل غريبا عن العقد ، ولم يدخل عنصرا في تكوين السبب .

ففي المثال السابق الخاص بشراء منزل بغرض استعماله كناد للقمار ، لا يدخل هذا الباعث عنصرا في السبب ويؤدي بالتالي إلى بطلان البيع إلا إذا كان البائع عالما بذلك أو كان يستطيع أن يعلم به .

- موقف المشرع الجزائري :

يتمثل موقف المشرع الجزائري في أن كل التزام في الأصل يقوم على سبب مشروع ، إلى أن يقام الدليل على عكس ذلك ، ومعنى أن القرينة التي وضعتها المادة 98 من القانون المدني والتي تقرر بأن" كل التزام مفترض أن له سببا مشروعا ، ما لم يقم الدليل على عكس ذلك وتعتبر قرينة ضعيفة يجوز إثبات عكسها ، وعبء الإثبات يقع على عاتق من يدعي عدم مشروعية السبب وفي حالة ذكر السبب في العقد ، يعتبر هو السبب الحقيقي للاتفاق ، إلا إذا قام الدليل على عكس ذلك ، وبهذا تقول الفقرة الثانية من المادة 98 من القانون المدني يعتبر السبب المذكور في العقد هو السبب الحقيقي حتى يقوم الدليل على ما يخالف ذلك فإذا ثبتت صورة السبب المذكور في العقد فعلى من يدعي أن للالتزام سبب آخر مشروعا أن يقيم الدليل على ذلك ، وهذا ما قررته الفقرة 2 من المادة 98 في الجزء الثاني منها على انه " إذا قام الدليل على صوريه السبب فعلى من يدعي أن للالتزام سببا آخر مشروعا أن يثبت ما يدعيه"

المطلب الرابع

الاتفاقيات الجماعية باعتبارها مصدرا للالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل

تنص المادة 114 من القانون 90-11 على ما يلي :

(الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمالّ .

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة و منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون) [1]

ومنه يمكن تعريف الاتفاقيات الجماعية على أنها:

" اتفاقات ناتجة عن تفاوض جماعي بين النقابات الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل أو المنظمات التمثيلية لهم من جهة ثانية بهدف التنظيم المشترك لشروط وظروف العمل المتعلقة بالتشغيل والحقوق والالتزامات المتبادلة ومختلف الضمانات الاجتماعية والمهنية التي تخضع لها عقود العمل الفردية " .

ويمكن تفريقها على الاتفاقات بالقول أنها هي الأخرى اتفاق مكتوب ويخضع للشروط المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية بمقتضى قانون العمل غير أنها لا تتطرق في مضمونها إلى مجموع شروط التشغيل والعمل التي تخص فئة أو عدة فئات مهنية

---

[1]- المواد من 34 إلى 37 من القانون 90-14 المؤرخ في 9ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1990)المعدل والمتمم بـ القانون رقم 91-30 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1991 . (الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991) و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق لـ 10 يونيو سنة 1996 . (الجريدة الرسمية رقم 36 لسنة 1996).

إنما هي اتفاقات تعالج عنصرا معينا أو بعض العناصر المحددة من مجموع شروط التشغيل والعمل وتصلح أن تكون ملحقا لاتفاقيات العمل الجماعية المذكورة .

وتجدر الإشارة إلى أنها معتمدة بمقتضى قانون العمل والعمل بها بنفس القوة الإلزامية ومنه يمكن اعتبار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية مصدرا ملزما يتضمن أي نوع من أنواع الالتزامات الخاصة بضمان الأمن والسلامة للعمال، وذلك بمقتضى نص المادة 114 من القانون المذكورة أعلاه والتعريفات الفقهية للاتفاقيات الجماعية للعمل حيث يستفاد من النص أن شروط التشغيل والعمل كما تتضمن الشروط المتعلقة بالسن القانونية للعمل وشروط استخدام القصر والمعاقين وغيرها من الشروط المنصوص عليها بمقتضى المواد17،16،15 من نفس القانون[1] تتضمن أيضا الظروف العامة للعمل بما فيها الظروف الجيدة التي يقتضيها التشغيل وذلك بتطبيق قواعد الصحة والأمن والنظافة المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل في هذا المجال .

فالأصل أن الاتفاقية الجماعية تتناول وتعالج شروط التشغيل والعمل بصفة عامة كما يمكنها فضلا على ذلك و بمقتضى المادة 120 من نفس القانون معالجة ما يلي:

- مقاييس العمل.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة .

وقد ذكر الأستاذ الدكتور أحمية سليمان في شرح الالتزامات الناتجة عن القانون الاتفاقي أنه :

"لا تتوقف التزامات المؤسسات المستخدمة عند الالتزامات المفروضة عليها بمقتضى النصوص القانونية أو التنظيمية ، بل كذلك بتلك التي تفرضها عليها أحكام القانون الاتفاقي المقررة بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة بينها وبين النقابات التمثيلية للعمال أو ممثلي العمال حيث تفرض أحكام هذه الاتفاقيات نفسها على أصحاب العمل تماما كما تفرض نفسها على النقابات التي أبرمتها والعمال الخاضعين لها وفق أحكام المادة 127 من قانون علاقات العمل"

---

[1]- والشروط التي تضمنها القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر سنة 2004 المتعلق بـ تنصيب العمال ومراقبة التشغيل ، الجريدة الرسمية 83 لسنة 2004 .

وقال أيضا :

" إن معنى ما تقدم أن الالتزامات الاتفاقية لا تقل قيمة قانونية عن الالتزامات المقررة في التشريعات والنظم المعمول بها في مختلف مجالات العمل سواء فيما تعلق بتلك المتعلقة بظروف العمل أو بآثار علاقة العمل الفردية أو الجماعية (أي الحقوق والامتيازات المقررة للعمال) إذ يمكن للعمال أو منظماتهم النقابية مباشرة أية دعوى قضائية ضد الهيئات المستخدمة لمطالبتها بالوفاء بالتزاماتها الاتفاقية وفق أحكام المادتين 128، 129 من قانون العمل حيث تعتبر كافة الحقوق والامتيازات المقررة للعمال أو منظماتهم النقابية التزامات على عاتق أصحاب العمل كما أن العكس صحيح كذلك[1] ".

ويمكن الاستدلال على اعتبار موضوع الحماية المقررة للعمال في مجال الأمن والسلامة مجالا دسما للتفاوض الجماعي لما له من آثار بالغة الأهمية على الحياة المهنية للعمال.

1– أحمية سليمان ـ المرجع السابق- ص 51 .

المبحث الثاني

أحكام الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل

تتضمن علاقة العمل التزامات متبادلة بين المستخدم والعامل تتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزما ببذله لمصلحة رب العمل ويستوي أن يكون هذا الجهد بدنيا أو فكريا وهو ما يعرف بعنصر العمل ، وفي إلزامية الخضوع لتوجيهات وأوامر رب العمل وهو ما يعرف بعنصر التبعية ، وفي التزام هذا الأخير بدفع المقابل المالي عن الجهد الذي يبذله العامل وهو ما يعرف بعنصر الأجر.

وتعد هذه الرابطة أساس المعاملات بينهما حيث يبرز أثناء تنفيذ هذه الرابطة التزامات ناشئة عنها تأخذ أهمية متفاوتة ، وتفرز آثار متباينة ومختلفة من نشاط إلى آخر، وتؤثر على كل من الإنتاج من جهة باعتباره سلعة أو خدمة وعلى العامل من جهة ثانية باعتباره القوة المنتجة والقيمة الحقيقية لما يمكن أن ينتجه عمله أو مجهوده من قيمة مضافة ، ينتفع منها بشكل مباشر كل من المستخدم والمجتمع بأسره ، مما يؤثر على العامل ويأخذ من قدرته شيئا فشيئا فيؤثر على سلامته وأمنه باعتبارهما الأجدر بالحماية مقارنة باستغلال مجهوده للحصول على المنفعة من جهة ثالثة .

وهو ما يجعل من الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل في مكان عمله أهم الالتزامات الملقاة على عاتق المستخدم كما سبق الذكر.

ويقتضي الأمر في دراسة أحكام هذا الالتزام دراسة ما تتضمنه هذه المعاملات من التزامات لتحديد ماهية رابطة هذا النوع من الالتزامات وتعيين كيفية تنفيذها وانقضائها وآثارها على حسب مصادرها المختلفة كما سبق شرحه وبيانه.

حيث تطبق أحكام القانون إذا كان مصدره القانون وأحكام العقد أذا كان مصدره العقد وأحكام الاتفاقيات الجماعية إذا كانت هي المصدر.

وقد سبق أن أوضحنا أن هذا الالتزام يتفرع إلى الالتزامات التالية :

1- اتخاذ كافة الاحتياطات الضرورية لوقاية العامل من الأخطار.

2- إخبار العامل بالأخطار حتى المحتملة منها.

3- التكوين في مجال الأخطار المهنية.

4-توقيع الفحص الطبي والرعاية الصحية.
فإذا توافر مصدر من مصادر الالتزام كما سبق تحديدها تنشأ رابطة الالتزام التي يكون محلها القيام بعمل أو الامتناع عن عمل أو التزام بإعطاء ويكون أطرافها دائن وهو العامل ومدين وهو المستخدم أما مضمونها فيكون دين واجب الوفاء ويحق اقتضاؤه متى توافقت طبيعته مع الالتزام المالي أو يسقط اقتضاؤه متى كان التزاما طبيعيا وامتنع عن الوفاء به طواعية .

وتنقسم هذه الرابطة شأنها شأن باقي الالتزامات المدنية التي تتسم بوحدة رابطة الالتزام إلى نوعين وتحتوي على عنصرين أساسيين متميزين ومتكاملين وهما عنصرا المديونية والمسؤولية كما سبق شرحه[1] أما النوعين فهما التزام مدني وآخر طبيعي.

ففي تحليل رابطة علاقة العمل وما ينتج عنها من التزام بضمان الأمن والسلامة للعامل يتراءى لنا جليا أن هذا الالتزام يتضمن بالفعل أعمالا تحتوي على عنصري المديونية والمسؤولية التي يتحملها المستخدم تجاه العامل .

ومن جهة أخرى يتراءى لنا أيضا أن الالتزامات الملقاة على عاتق العامل يمكن أن تكون إما :

- التزامات قانونية[2].
- أو التزامات طبيعية لا ينتج عنها أي أثر قانوني[3]، ما لم تتجه إرادة المدين للوفاء بها[4].

وفي المقابل ينتج عن رابطة الالتزام الذي نحن بصدد دراسته آثارا قانونية متعددة ومتكاملة منها ما يتفرع عن عنصر المديونية وهي واجب المدين وحقه في الوفاء بالدين وحق الدائن وواجبه في استيفاء الدين ، ومنها ما يتفرع على عنصر المسؤولية ما يجعل منه التزاما قانونيا له طبيعة مالية وتنقسم إلى قسمين :

1- جلال علي العداوي – أحكام الالتزام – دراسة مقارنة في القانونين المصري و اللبناني – منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت – لبنان - 2002- ص 490 .

2- مثل التزامه بعدم تخريب عدته و تعويضها في حال ثبوت العمدية والاعتداء.

3- مثل الحالة التي لا يلتزم فيها العامل بإرشادات السلامة ولا تتخذ ضده إجراءات تأديبية بتقصير من رب العمل ففي هذه المرحلة لم يرتب القانون إي جزاء على عدم الالتزام .

4- ففي القانون 90-11 نجده يتضمن التزام العامل بقواعد الحماية دون أن يرتب على ذلك جزاء حيث لا يصح مقاضاة العامل للمطالبة بتعويض المستخدم عن عدم امتثال العامل لتعليمات الأمن و السلامة الخاصة به بل يمكن إجباره على ذلك بالطرق الإدارية أو بحرمانه من الامتيازات والعلاوات ولكن ليس تعويض المستخدم ماليا.

1- الالتزامات التي تخول للدائن اقتضاء تنفيذ الالتزام جبرا على المدين[1].

2- والالتزامات التي تخول للدائن حق الضمان العام لاستيفاء دينه[2].

وأخيرا قد تلحق برابطة الالتزام عند إنشائها أوصاف عارضة تعدل من آثارها كتعليق الالتزام على شرط أو أجل أو تعدد المحل أو الأطراف أو انتقال الالتزام أو الإبراء أو التقادم أو استحالة التنفيذ .

وسأجتهد في عرض كل ذلك في محاولة لتحليل رابطة الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل في القانون الجزائري وذلك من خلال المطالب التالية :

1- المطلب الأول : تنفيذ الالتزام .

2- المطلب الثاني : انقضاء الالتزام .

3- المطلب الثالث : آثار الالتزام .

---

[1]- توفيق حسن فرج - مرجع سابق- ص 496 .

[2]- محمود التلتى - المرجع السابق- ص 32 وما بعدها .

المطلب الأول
تنفيذ الالتزام بضمان أمن
وسلامة العامل

يعتمد الأمر في المسؤولية عن الإخلال بالالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل على افتراض الخطأ كقاعدة عامة أو على الخطر المهني في الأخطار المؤمن عنها.

وللحديث عن الخطأ المفترض في مجال المسؤولية التقصيرية أو العقدية لا بد من التعرض لافتراض الخطأ متى كان مضمون الالتزام بتحقيق نتيجة أما إذا كان مضمون الالتزام ببذل عناية مثل الالتزام بالتكوين في مجال الأعمال الخطرة فإنه يكون على المدين إثبات قيامه بذلك فقط للتخلص من المسؤولية وليس بتحقيق نتيجة استفادة العامل من هذا التكوين.

وللحديث عن تنفيذ هذا الالتزام قبل أو بعد الحصول على السند التنفيذي المذيل بالصيغة التنفيذية مرورا بكافة الإجراءات المطلوبة قانونا يجدر دراسة التنفيذ وفقا للقواعد العامة في ذلك.

فبالعودة للقواعد العامة في تنفيذ الالتزام تنفيذا عينيا وإسقاطها على الالتزام الذي نحن بصدد دراسته نعاين ما يلي :

أن القواعد العامة في التنفيذ العيني تقضي إعذار المدين من أجل الوفاء طبقا لنصوص المواد 180 و181 من القانون المدني والمادة 31 من قانون 88-07 وبإجباره على التنفيذ[1] في الحالات التي يمتنع فيها وبذلك يأخذ تنفيذ هذا الالتزام صورتين تكونان مضمون الفرعين التاليين .

[1]- المادة 164 من القانون المدني الجزائري .

الفرع الأول
التنفيذ بشكل ودي

بالرجوع إلى القواعد القانونية المقررة لهذا النوع من الالتزامات بمقتضى القانون والذي يعد أهم مصادره ، نجد مضمونه متمثلا كما سبق الشرح في :

1- وجوب اتخاذ كافة الاحتياطات الضرورية لوقاية العامل من الأخطار.
2- وجوب إخبار العامل بها .
3- التكوين في مجال الأخطار المهنية .
4- توقيع الفحص الطبي والامتثال له.

وفي الحالات التي يهمل فيها المستخدم القيام بهذه الالتزامات وقبل اللجوء إلى القضاء لاستحقاقها، نص القانون على وسائل عملية لإجبار المدين على تنفيذ ما تعهد به أو لتنفيذ ما ألزمه القانون للقيام به أو الامتناع عنه ، وذلك بطرق ودية لا يترتب عليها مقاضاة المستخدم كطرق سلمية لإجباره على الوفاء ، وهي اللجوء إلى الرؤساء المباشرين للعمال ثم إلى مندوبي المستخدمين المنتخبين من بين العمال[1] في الهيئات المستخدمة والتي تشغل 20 عاملا على الأقل ثم إلى مفتش العمل وذلك باتخاذ الإجراءات التالية :

- **أولا :**

اللجوء إلى الرئيس المباشر الذي يتعين عليه الرد خلال 8 أيام من تاريخ إخطاره وفق نص المادة 4 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية .

- **ثانيا :**

اللجوء إلى لجنة المشاركة في الهيئة المستخدمة للقيام بحل المشكل وفق مقتضيات صلاحياتها القانونية المنصوص عليها في المادة 94 من القانون 90-11 التي تنص على:

للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

---
[1]- وفق المواد 97 و ما بعدها من قانون علاقات العمل.

1-مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي .

2-القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام.

3-التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- ثالثا:

اللجوء إلى مفتش العمل[1] إذ يجب أن يكون كل خلاف خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة [2] حيث يكون من صلاحيات هذا الأخير وفق مقتضيات القانون أن يتخذ الإجراءات التالية:

1- اتخاذ دور الوسيط بين العامل ورب العمل وفي حال الوصول إلى صلح يأخذ المحضر الذي يحرره مكتب المصالحة شكل السند التنفيذي بعد طلب ذلك من طرف رئيس المحكمة [3].

2- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

3- اتخاذ دور المرشد للقوانين والحقوق والواجبات.

4- تحرير محاضر سواء كانت للمصالحة أو بالمخالفات المسجلة في مكان العمل[4]

غير أنه يمكن معاينة الصعوبات التي تعترض تنفيذ محضر المصالحة شأنه في ذلك شأن الأحكام القضائية وباقي السندات التنفيذية حيث يضطر الدائن إلى اللجوء إلى القضاء أو اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة 34 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية المتعلقة بالغرامات التهديدية .

---

[1]- المادة 5 من القانون 04/90 المؤرخ في 6- 02 - 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ج ر عدد 6 لسنة 1990.

[2]- الإجراء المنصوص عليه في المواد 19- 26-27 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية المذكور أعلاه .

[3]- المادة 33 و 34 من القانون 04/90 المذكور أعلاه.

[4]- المادة 31 من القانون المذكور

الفرع الثاني

التنفيذ بشكل جبري

إن إخلال المدين بالتزامه بضمان الأمن والسلامة للعامل يوقعه تحت المسؤولية التقصيرية الموجبة للتعويض سواء كان نوع الالتزام بتحصيل نتيجة أو ببذل عناية أو كان الالتزام بالقيام بعمل أو بالامتناع عن عمل أو التزام بإعطاء فضلا عن الجزاء العقابي المقرر بمقتضى القانون.

حيث يجبر المدين على الوفاء بالتزاماته بعد محاولة التنفيذ الاختياري أو الودي التي مر بها وذلك بمقتضى دعوى المسؤولية وفقا للقواعد العامة للدعوى الاجتماعية.

وتختلف إجراءات إجبار المدين على الوفاء بالتزامه بالأمن والسلامة على حسب نوع الالتزام فإذا كان التزاما باتخاذ كافة الاحتياطات الضرورية لوقاية العامل من الأخطار التي سبق تعيينها، فالتنفيذ في هذه الحالة لا يصح إلاّ إذا كان تنفيذا عينيا ويستبعد التنفيذ بمقابل أو عن طريق التعويض لأن العدول عن التنفيذ العيني سيلحق بالدائن ضررا جسيما لذا يجب إلزام المدين بالتنفيذ العيني حتى ولو كان في ذلك إرهاق له، لأن الدائن أولى بالرعاية لانعدام التعسف من جانبه[1] ونظرا للطابع الحمائي لقانون العمل.

أما إذا كان نوع الالتزام بالامتناع عن القيام بعمل فتنفيذ الالتزام في هذه الحالة يخضع لإمكانية التنفيذ العيني بالجبر عن الامتناع عن القيام بالأفعال التي يمكن أن تسبب أضرارا للدائن عن طريق الغرامات التهديدية أو أي وسيلة أخرى يمكن أن تردع المدين عن القيام بتلك الأفعال بما فيها المتابعات الجزائية المنصوص عليها في القوانين المقررة للالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل .

وفي الحالة التي يكون فيها الالتزام متعلقا ببذل عناية مثل الالتزام بالتكوين والإعلام فإن المدين يمكنه إثبات التخلص من الالتزام بمجرد قيامه بالأعمال التي من شأنها أن تصنف تكوينا أو إعلاما دون أن ينتظر إثباتا من الدائن أو العامل بتلقيه لذلك أو استفادته الفعلية من ذلك .

---

[1]- جميلة دوار- أحكام الالتزام في القانون المدني الجزائري- دار قرطبة – الجزائر 2010 - ص 21 .

أما إذا قام المستخدم بإسناد عمل يدخل أو يصنف ضمن الأعمال الخطيرة[1] إلى عامل غير مؤهل لذلك وفق ما قررته نصوص المواد 3/15 من القانون 90-11 فإنه يترتب لهذا العامل الحق في رفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة وهي القسم الاجتماعي لدى المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها مكان مزاولة عمله[2] للمطالبة بإيجاد حل يحمي العامل من إمكانية تعرضه للخطر أو اتخاذ إجراءات التكوين والتعليم والإعلام وفق مقتضيات الحماية والأمن والسلامة المقررين للعمال كأولوية يجب احترامها تحت رقابة مفتشية العمل التي يعد ذلك أحد أهم اختصاصاتها بمقتضى القانون.

وأخيرا في مجال طب العمل حيث تكون التزامات المتعلقة به ملقاة على عاتق المؤسسة المستخدمة طبقا للمادة 13 من القانون 88-07 ونصوص مواد المرسوم التنفيدي رقم 93- 120 المتعلق بتنظيم طب العمل[3] فإنه يناط التنفيذ الجبري لهذه الإجراءات بمقتضى نصوص القانون وهو التزام مشترك بين العامل والمستخدم على اختلاف وسائل الجبر المستخدمة ضد العامل وصاحب العمل .

[1]- وفق القرار الوزاري المؤرخ في 1997/6/9 .
[2]- حيث يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة طبقا لنص المادة 02 من القانون 04/90 .
[3]- المؤرخ في 15-05-1993 ج ر عدد33 لسنة 1993 .

المطلب الثاني
انقضاء الالتزام بضمان
أمن وسلامة العامل

سبق أن ذكرنا أن تنفيذ الالتزام سواء بطريق ودي أو جبري يؤدي به إلى الانقضاء، غير أنه يمكن أن ينقضي الالتزام بدون تنفيذ ولذلك أسباب عدة منها حالة اتحاد الذمة أو التقادم أو القوة القاهرة أو رضا المضرور بالضرر أو الإبراء وكلها طرق قانونية نصت عليها القواعد العامة والنصوص الخاصة من قانون العمل ومنها ما يؤدي انقضاؤه إلى إحلال التزام آخر محل الالتزام الأصلي على أن يكون هذا التجديد بالنص الصريح للقانون عليه ومنها ما يؤدي إلى سقوط الالتزام دون إحلال التزام جديد محله. والأصل ألاّ ينقضي هذا النوع من الالتزامات إلاّ بتنفيذه سواء كان ذلك بإرادة المدين(المستخدم) أو ممن ينوب عنه بمقتضى القانون أو الاتفاق أو بتدخل السلطة العامة لإجبار المدين على الوفاء.

إلاّ أن الحياة التطبيقية لانقضاء هذا النوع من الالتزامات أفرزت بعض التداخل والاستثناء نظرا لاعتبارات الرابطة التعاقدية التي تميز العلاقة بين العامل والمستخدم ، مما يضطرنا إلى تطبيق القواعد العامة في هذا المجال وأخذها بعين الاعتبار، لما لها من أهمية بالإضافة إلى ما ورد في قانون العمل من أحكام للتنفيذ والانقضاء تقييد النصوص العامة إعمالا لقاعدة " النص الخاص يقيد العام " وهي حالات الانقضاء بدون تنفيذ والتي حصرها المشرع فيما سنبينه فيما يلي :

الفرع الأول

حالات الانقضاء وفقا للقواعد العامة

يمكن أن ينقضي الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل وفقا للقواعد العامة إما باتحاد الذمة أو التقادم أو رضا المضرور بالضرر أو القوة القاهرة أو الإبراء وفقا لما سنبينه أسفله :

أولا : حالة اتحاد الذمة

وهي حالة معروفة في القانون مفادها اجتماع صفتين هما الدائن والمدين في شخص واحد في نفس الوقت[1] وخلافا للقواعد العامة يظل المدين مسؤولا على الالتزام بضمان الأمن والسلامة في عقد العمل حتى في الحالة التي يجتمع فيها صفتي العامل ورب العمل في شخص واحد فيضل ذلك الشخص مسؤولا عن توفير الإجراءات والاحتياطات والتدابر اللازمة للوقاية وباقي الالتزامات المتفرعة عن ضمان الأمن والسلامة وفق التشريع المعمول به على خلاف القواعد العامة [2]. التي تجعل من هذا الاتحاد سببا لانقضاء الالتزام.

ثانيا : التقادم

تتقادم الالتزامات أيا كان مصدرها بمضي 15 سنة كقاعدة عامة وفق نص المادة 308 من القانون المدني ما لم ينص القانون في نص خاص على خلاف تلك المدة ، وبما أن الحقوق العمالية يصنف كثير منها ضمن الحقوق الشخصية فهي الأخرى تتقادم بمضي الخمسة عشر عاما ما لم ينص القانون على خلاف ذلك كما هو الشأن بالنسبة لأجور العمال والمبالغ المستحقة لهم بمقتضى أدائهم للعمل والتي تعتبر حقوقا شخصية مالية حيث نص القانون على سقوطها بالتقادم لمدة خمسة سنوات ولمدة سنة كما ورد في نصوص المواد 309 ،312 من القانون المدني إلاّ أنه هناك حقوق عينية ومعنوية يتمتع بها العمال لم يرد فيها نص خاص كما هو الشأن بالنسبة للحقوق

---

[1] - توفيق حسن فرج و جلال علي العدوي – النظرية العامة للالتزام – مرجع سابق - ص 598.

[2]- على اعتبار أن القانون 88-07 لم يستثني أي فئة من العمال من تطبيق هذا القانون وأنه يمتد تطبيقه أيضا على مسيري المؤسسات طبقا للمرسوم التنفيذي 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات السابق الذكر والذي أشار في تأشيراته إلى اعتماده على القانون 88-07 .

الأخرى كالحقوق العينية فهي حقوق أبدية وليست مؤقتة ، وهي مرتبطة بعلاقة العمل ما دامت قائمة ومنه يمكن القول أن هذه الحقوق لا تتقادم ويحق للعامل المطالبة بها في أي وقت تكون فيه علاقة العمل قائمة.

ثالثا : القوة القاهرة

تعرف القوة القاهرة بأنها حدث مجهول غير منسوب إلى المدين وتشمل بالمعنى الضيق تلك الأحداث التي تقع من قوى الطبيعة وحدها، وتشمل بالمعنى الواسع كل حدث له خصائص القوة القاهرة ولو رجع إلى عمل الإنسان وهذه الخصائص هي الحدث غير المتوقع وغير ممكن الدفع و خارجي عمن يدعيه ، غير أن الفقه والقضاء استقرا على أن القوة القاهرة يجب أن تفهم في قانون العمل بشكل متشدد أكثر مما هي عليه في القانون المدني[1] وأن مفهومها مرتبط بفكرة النسبية خاصة في تقدير عناصرها التي تتفاوت في تقدير القضاء من حيث الأهمية فعنصر عدم القدرة على الدفع يحتل المقام الأول على حساب عنصر عدم التوقع أو انقطاع صلة الحادث بالمدين أو ما يعرف بالخارجية .

كما اجتهد الفقه والقضاء معا في تعيين بعض مظاهر القوة القاهرة في مجال العمل كالاستحالة بسبب تدخل السلطة العامة أو الظروف الاستثنائية والكوارث الطبيعية والاستحالة بسبب إضراب العمال أو بسبب من جهة صاحب العمل كالإغلاق[2] وغيرها.

ورغم ذلك يتجه الفكر القانوني في مجال القوة القاهرة إلى التشدد في الأخذ بها كسبب لانقضاء الالتزام[3] خاصة الالتزام المتعلق بضمان الأمن والسلامة للعامل والذي يتفرع لعدة التزامات سبق تعيينها.

ففي الالتزام باتخاذ كافة التدابير الوقائية المنصوص عليها قانونا لا مجال للأخذ بالقوة القاهرة لارتباط الأمر بصلب مبدأ الحماية والرعاية من خطر الوظيفة باعتبارها

1- صلاح محمد أحمد – القوة القاهرة و آثارها في قانون العمل – أطروحة دكتوراه – جامعة أسيوط – جمهورية مصر العربية – 1995- ص 11 .

2- حيث يمكن أن يكون ذلك لأسباب متعلقة بالمدين أو بسبب تعرضه لعقوبة بمقتضى نص المادة 40 من القانون 88-07 التي تنص على " يمكن في كل الحالات المشار إليها في المواد 37 ،38 ،39 أعلاه أن يؤدي العود المثبت بمحضر يعده مفتش العمل و بناءا على قرار المحكمة إلى الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون الجاري به العمل قصد ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعامل و يؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة "

3- صلاح محمد أحمد – القوة القاهرة و آثارها في قانون العمل - مرجع سابق - ص 439 .

ضمانات قانونية لا يجوز أن تنقضي بحجة القوة القاهرة بينما يختلف الأمر في صورة أخرى من صور الالتزام وهي الالتزام بالتكوين والتعليم في مجال الأعمال الخطيرة فالأمر يكون أقل حدة في الأخذ بعذر القوة القاهرة كسبب لانقضاء الالتزام وهكذا تتفاوت أهمية هذا العذر من نوع التزام إلى نوع آخر.

رابعا : رضا المضرور بالضرر:

ماذا لو رضي المضرور بالفعل الذي يمكن أن ينجم عنه الضرر؟ فهل يشكل رضا المضرور بالضرر مسلكا خاطئا من جانب المضرور ؟ وهل يؤثر هذا الرضا عن الحق في التعويض؟ وهل يستطيع المدعى عليه في دعوى التعويض أن يحتج برضا المضرور بالضرر لينفي عن فعله وصف الخطأ ؟ وللإجابة عن هذه التساؤلات ينبغي التفريق بين مجالات الرضا التي يدور فيها رضا المضرور بالضرر والتقيد تكون على صورة الرضا بالضرر الحال وهي رضا المضرور بحدوث الضرر لنفسه متعمدا وقوعه و بين الرضا الذي يكون بالضرر في صورة قبول المخاطر وهي رضا المضرور بالفعل الذي يؤدي إلى الضرر وهو على علم وبينة من احتمال وقوع الضرر وكان بوسعه أن يقدر تماما طبيعة الخطر ومداه ومع ذلك يقبل عليه متحملا نتائجه ومخاطره .

بالإضافة إلى ذلك يجب الإشارة إلى أن رضا المضرور بالضرر هل ينتمي إلى القواعد القانونية المدنية أو الجنائية ولا يخفى الأمر حول جوهرية الاختلاف بينهما من حيث الأثر القانوني الذي يترتب على كليهما باعتبار الأخطاء الموصوفة جرائم مذكورة على سبيل الحصر في قانون العقوبات وباعتبار أن الضرر في قانون العقوبات يشمل المجني عليه فقط بينما يتعداه في القانون المدني إلى الغير كما أن أساس المسؤولية في القانون المدني إذا كان هو الخطأ أو الضرر فإنه قد يكون إخلالا بواجب قانوني لا يندرج تحت طائلة قانون العقوبات وبذلك فإن البحث في رضا المضرور في قانون العقوبات قد لا يثير صعوبة لأنه قد نال تنظيما قانونيا خاصا وهو قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية .

ويتجلى هذا بوضوح في أن القوانين الآنفة الذكر التي حددت أنواعا من الجرائم يعد فيها رضا المضرور نافيا للمسؤولية الجزائية أساسا غير أن القانون المدني في المواد

العامة[1] فإنها لم تورد رضا المضرور على أنه من الأسباب النافية للخطأ وفي نفس الوقت فإن دعوى التعويض لا ترفع إلا ممن كانت له مصلحة والدعوى حددت لها إجراءات خاصة على اختلاف فروع القانون المدني من حيث الآجال والمدد لرفعها ويترتب عن التخلي عليها سقوط الحق كما يترتب عنها انتفاء المسؤولية المدنية، غير أن الذي سنبحثه في هذا المجال يدور أساسا حول هل يعتبر رضا المضرور سببا لانتفاء الخطأ بصفة عامة وسببا لدفع المسؤولية المدنية بصفة خاصة؟ علما بأن الالتزام الذي نحن بصدد دراسته ما هو إلا جزء لا يتجزأ من الالتزامات القانونية الأخرى .

والسؤال المطروح هل يكون رضا المضرور بالضرر وقبوله للمخاطر سببا لانتفاء مسؤولية رب العمل في عدم الالتزام المفروض عليه أو عدم قيام العامل بالالتزام بالاحتياطات اللازمة وفقا للقانون ؟

ويتجلى الجواب واضحا في نصوص المواد 36 و43 من القانون 88-97 حيث ينفي رضا المضرور المسؤولية على صاحب العمل ويعد رضا المضرور سببا لانقضاء الالتزام بالنسبة لرب العمل في حالة وحيدة هي ثبوت العمدية في عدم الالتزام بقواعد الوقاية الصحية والأمن من طرف العامل بعد استنفاذ كافة الطرق الاعتيادية والتأديبية من طرف صاحب العمل ورغم ذلك يتعمد العامل عدم الامتثال مما ينجر عنه انقضاء هذا الالتزام.

خامسا : الإبراء

يعد الإبراء تصرفا قانونيا يتنازل بموجبه الدائن مختارا وبلا مقابل عما له من حق في مواجهة المدين برضا هذا الأخير أو بدونه ويعتبر تبرعيا ولا يخضع في نفس الوقت لقواعد شكلية معينة ولا يشترط فيه غير الشروط الموضوعية وفقا للقواعد العامة المادة 306 قانون المدني ويترتب عليه انقضاء الالتزام[2] .

---

[1]- المادة - 124 من القانون المدني ما بعدها.

[2]- جميلة دوار – أحكام الالتزام في القانون المدني الجزائري – دار قرطبة – الطبعة الأولى – 2011 - ص 106.

غير أن ارتباط الالتزام بضمان السلامة بالنظام العام وعدم جواز التنازل عن بعض الحقوق العمالية يعدم إمكانية اتخاذ الإبراء وسيلة من وسائل انقضاء الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل[1].

الفرع الثاني

حالة انقضاء الالتزام بإحلال التزام آخر محله

أجازت القواعد العامة في التنفيذ إمكانية حلول التزام محل التزام آخر بما يعادل الوفاء[2] وهو ما يعرف في القانون المدني بالتجديد وقد نص قانون العمل هذه الوسيلة لانقضاء الالتزام الأصلي الذي نحن بصدد دراسته وهو الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعمال وذلك في القانون 88-07 الذي نص على هذه الحالة ويظهر ذلك فيما يلي :

حيث أن عدم تقيد الدائن في الالتزام بضمان الأمن والسلامة بالقواعد المقررة لذلك بما يفيد التنفيذ يمكن أن يجد له مبررا وفق ما تنص عليه القواعد العامة من تنوع لهذا الانقضاء فإن القانون قرر حالة وحيدة في هذا السياق نصت عليها المادة 36 من القانون 88-07 والتي تقول :

(يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل للعقوبات المنصوص عليها أدناه ،في حالة تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان.

وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال و لم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات .

غير أنه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال.)

فلا ينجر عن رفض العامل للتقيد بقواعد الأمن والسلامة وطب العمل التي تفرضها المؤسسة في إطار تنفيذ التزامها القانوني إعفاء المستخدم من المسؤولية أو انقضاء هذا

---

[1]– أحمية سليمان – المرجع السابق– ص 35 وما بعدها .

[2]- المواد 287 وما بعدها من القانون المدني

النوع من الالتزام ، بل ينشأ عنه التزاما جديدا يفرضه القانون ويعد بمثابة العذر بالنسبة للمستخدم ، متى قام بتنفيذه إزاء الموقف الذي يتخذه العامل برفضه للالتزام بالقواعد المقررة لضمان الأمن والسلامة والتعنت في عدم الالتزام بها مبررا ذلك بحريته أو قدرته الخاصة في توقي الخطر، والذي قد يفسر لصالحه إذا لم يقم المستخدم باتخاذ التدابير المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة والذي يتطرق بقوة القانون إلى العقوبات التأديبية التي تتخذ ضد العامل في مثل هذه الحالات[1].

حيث لا يعد رفض العامل لذلك التطبيق وحده معفي لمسؤولية المستخدم إلا بعد تنفيذ الالتزام الجديد الذي أقره النص المذكور ومفاده اتخاذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في مجال الأمن والسلامة وطب العمل ، ويثبت ذلك باتخاذ العقوبات التأديبية على العامل مرتكب هذه المخالفات.

ولم يحدد المشرع في النص المذكور كيفية إثبات العمدية المشار إليها في النص، فجاء غامضا ومبهما لإمكانية وضع عدة فرضيات يستطيع المستخدم استغلالها للتخلص من المسؤولية التي يفرضها عليه هذا النوع من الالتزامات ولكننا نجد القضاء يفسر ظاهر النص بثبوت العمدية بمقتضى محضر العرض على الجهة التأديبية المختصة واتخاذ عقوبة تأديبية وعدم الاكتفاء بالإعذار.

[1]- حيث تلزم المادة 77 من قانون علاقات العمل بوجوب تطرق كل نظام داخلي لأي مؤسسة مستخدمة لقواعد حفظ الأمن والسلامة والوقاية الصحية وطب العمل.

المطلب الثالث

آثار الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل

إن لكل التزام أثر يتحدد في محيطه الذي تم تنفيذه فيه ، ولما كان الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل ملقى على عاتق صاحب العمل بالإضافة إلى الالتزامات الأخرى المنصوص عليها قانونا حماية لكيان العامل جسديا ومعنويا فإنه إذا أخل صاحب العمل بهذا الالتزام يوجب عليه تعويض العامل على الضرر الذي عاد على العامل أيا كان نوع هذا الضرر مادي أو معنوي فتصبح هناك دعوى مسؤولية .

والسؤال المطروح ، بعد تقرير هذه المسؤولية نتيجة للدعوى ما هو مدى أحقية الجمع بين هذا التعويض وكافة الحقوق التعويضية الأخرى والمقررة بنظم خاصة مثل تعويضات التأمينات الاجتماعية وغيرها ؟

ويكون على المستخدم والعامل معا أن يمتثلا لقواعد حفظ السلامة كمبدأ عام ورد النص عليه في القوانين الأساسية مثل الدستور أو تم الاتفاق عليها بمقتضى العقد أو الاتفاقيات الجماعية وحتى الاتفاقيات الدولية المصادق عليها أو المنصوص عليها في التشريع بكافة درجاته كما أسلفنا .

وعدم الامتثال يوقع المسؤولية سواء وقع الضرر أو لم يقع ويختلف أساس المسؤولية في الحالتين عن بعضهما البعض ، فبالنسبة لمخالفة المبدأ والتي لا توقع ضررا تنفرد بها المسؤولية الجزائية لتوقيع العقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي العام أو الخاص وأما إذا حدث الضرر فتترتب المسؤوليتان معا المدنية والجزائية وفق التفصيل التالي :

الفرع الأول
دعوى المسؤولية في الإخلال بالالتزام
بضمان أمن وسلامة العامل

بيننا فيما سبق أن الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل ينشأ عن القانون كما يمكن أن ينشأ عن العقد وأن الضرر يعد في الحالتين الركن الرئيسي لطلب التعويض إذ أن خطأ المستخدم بعدم اتخاذ الاحتياطات اللاّزمة أو عدم توفير وسائل الحماية أو تعريض سلامة العمال للخطر بالقيام بفعل مادي إيجابي أو الامتناع عن القيام بفعل يضمن السلامة للعمال من شأنه أن يؤدي إلى الإضرار بالعمال ولو دون حدوث الضرر المادي الذي تتكفل به قوانين التأمينات الاجتماعية إذ تأخذ الدولة على عاتقها ضمان خطر الحوادث، الوفاة ،العجز ،الشيخوخة ،الولادة والمرض المهني .

غير أن في حال حدوث الضرر بسبب عدم الامتثال للقواعد المقررة للحماية من الأخطار المهنية فإن المسؤولية المدنية مستوجبة بقوة القانون وفقا لما سيأتي تفصيله ، وفضلا على المسؤولية التأديبية أو الجزائية كما سبق شرحه وبيانه.

وبما أن لكل التزام أثر كما سبق الذكر فإن مجرد الإخلال بهذا الالتزام يوجب التعويض والمساءلة عن طريق رفع دعوى المسؤولية وبالتالي لابد لنا من التوضيح بخصوص حصول المدعي (العامل) على التعويض نتيجة هذه الدعوى ومدى أحقيته في الجمع بين هذا التعويض وكافة الحقوق الأخرى التعويضية المقررة بنظم خاصة مثل تعويضات التأمينات الاجتماعية والتأمين الإجباري على المسؤولية .

فالدعوى باعتبارها وسيلة لحماية الحق وحق التقاضي مكفول مثله مثل حق التعويض عن الإخلال بقواعد حماية جسد العامل من مخاطر العمل فإنه يتعين اتباع الخطوات التالية عند رفع مثل هذه الدعوى :

- تحديد الدائن والمدين (وهما العامل المدعي والمستخدم المدعى عليه).
- تعيين الحق الموجب للتعويض .
- تحديد طبيعة التعويض ما إذا كان ذو طابع شخصي يجوز تقديره بالمال أو هو تعويض عن ضرر معنوي (أدبي) من جراء المعاناة النفسية التي يمر بها

العامل جراء تنفيذ الأعمال الخطرة وعدم التزام المستخدم بقواعد تأمينه وسلامته حتى في عدم ووقوع الضرر المادي.

- تعيين الجهة القضائية المختصة .
- إتباع الإجراءات الخاصة بالدعوى الاجتماعية .

ولا يوجد في القانون ما يمنع الجمع بين التعويضات المذكورة لاختلاف الضرر واختلاف محل الفعل الضار الموجب للتعويض وفقا لظاهرة تعدد المدينين بالتعويض فإلى جانب المدين بالتعويض وفقا لنظام المسؤولية المدنية للأفراد يوجد مدينون آخرون يلزمهم القانون واللوائح أو الاتفاق بتعويض المضرور وخاصة في مجال التعويضات عن الأضرار الناتجة عن الإصابات الجسدية التي تكفل سلامة الجسد في نطاق أثار الالتزام بضمان سلامة الأشخاص فهنا يتوزع عبء التعويض بين نظام المسؤولية الفردية و نظام التعويض الجماعي[1] وفقا لعقد التأمين المبرم بين المستخدم وشركة التأمين في إطار التأمين الإلزامي أو الاتفاقي وفق أحكام القانون 95-07.

الفرع الثاني
المسؤولية الجزائية

تترتب المسؤولية الجزائية على عاتق المدين المستخدم في حالة إخلاله بمقتضيات الحماية المقررة في القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل كقاعدة عامة بمجرد نشوء علاقة عمل صحيحة تجمع المستخدم بالعامل يكون مضمونها القيام بأعمال قد تعرض هذا الأخير لأخطار ثابتة أو محتملة ويكون مضمون المخالفة هو القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل من أعمال الحماية المنصوص عليها في القانون .

وتكون العقوبات المقررة لمثل هذه المخالفات تتراوح بين الغرامة والحبس من شهرين إلى ستة أشهر في حالة العود[2] وتقترن هذه المسؤولية بقاعدة مشددة ضد المستخدم

[1]- سعيد سعد عبد السلام – المرجع السابق - ص 109 .

[2]- المواد من 35 إلى 43 من القانون 88-07 .

نصت عليها المادة 32 من القانون السالف الذكر مضمونها توسيع المسؤولية الجزائية التي تطاله حتى في الحالة التي تنسب فيها المخالفات إلى العامل.

حيث تعتبر افتراضيا من فعل المسير وتحمله المسؤولية الجزائية كلما ثبت عدم اتخاذه للإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في مجال الحماية وعدم اتخاذ العقوبات التأديبية ضد العامل الذي لم يمتثل لقواعد الحماية المقررة .

ويعود النص ليترك فسحة للمستخدم في التخلص من هذا التشديد بالسماح له أن يتخلص من هذه المسؤولية متى أثبت عنصر العمدية في تصرف العامل والسؤال المطروح هو عن كيفية إثبات هذا العنصر ؟

لم يحدد النص مفهوما خاصا للعمدية التي تحول نوع الالتزام وتعفي المستخدم من المسؤولية على أساس أن مضمون النص هو كالتالي :

(غير أنه يعفى من هذه المسؤولية متى ثبت ارتكاب المخالفات من طرف العامل عمدا)[1].

وهذا المضمون يدعو في تحليله إلى الرجوع للقواعد العامة باستنباط مفهوم المخالفة منه وأخذ الحكم باعتبار العامل سيكون مسؤولا على هذا التقصير ولو مسؤولية تأديبية وليست جزائية .

ويجدر التنويه في هذا المقام أن العقوبات المقررة بمقتضى القانون المذكور لا تغني عن اتخاذ العقوبات الأخرى سواء كانت جزائية أو إدارية والمنصوص عليها في كل من قانون العقوبات أو القوانين الإدارية أو الاجتماعية أو الاقتصادية الأخرى ، والمنظمة لعلاقة الشغل التي تجمع المستخدم مع العامل[2].

إن المخالفات التي توجب المسؤولية الجزائية في القانون 07/88 في حال الإخلال بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، تقع دائما على المسير فهو الذي يناط به تطبيق قواعد الحماية المقررة قانونا ولا يمكنه التخلص من هذه المسؤولية إلاّ بإثبات السبب الأجنبي .

---

[1]- يفهم من ظاهر نص المادة 36 من القانون 88-07 أنه يقع على المسير – المستخدم عبء إثبات العمدية من طرف العامل في قيامه بارتكاب المخالفات باعتبار الإعفاء من المسؤولية جاء كاستثناء من قاعدة عامة وباعتباره صاحب المصلحة في التخلص من المسؤولية و أكثر من ذلك فإن أساس المسؤولية هو الخطأ المفترض في مثل هذه الحالة وعلى المسؤول إثبات التخلص من هذا الالتزام .

[2]- المادة 42 من نفس القانون .

حتى في حال إخلال العامل بهذه الالتزامات تنسب المسؤولية الجزائية للمسير شخصيا وفق نص المادة 35 من نفس القانون ، حيث لا يمكنه أن يتخلص من تلك المسؤولية إلاّ بإثبات ما يلي :

1-قيام المسير باتخاذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

2- اتخاذ العقوبات التأديبية من طرف المستخدم ضد العمال مرتكبي المخالفات في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

3- إثبات ارتكاب هذه المخالفات عمدا من طرف العمال.

طبقا لمفهوم المخالفة لنصوص المواد 35-36 من نفس القانون.
ولا توجد في هذا السياق ما يدل على مسؤولية العامل الجزائية مما يؤكد إرادة المشرع المتوجهة نحو اعتبار مسؤولية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إما مسؤولية تأديبية أو طبيعية ناجمة عن التزام طبيعي كما سبق ذكره.
والمسؤولية الجزائية التي تقررها نصوص المواد من35 إلى 43 من القانون07/88 هي مسؤولية شخصية يتحملها صاحب العمل أو المسير كما يعرفه قانون العمل وباعتبارها مسؤولية شخصية فإن المخالف بمفهوم القانون السالف الذكر يمكن أن يكون الممثل القانوني للمسير، وعليه يمكن القول بانتفاء المسؤولية الجزائية بالنسبة للعامل دائما .

وبغض النظر عن المسؤولية المدنية التي يحملها القانون للهيئة المستخدمة في أغلب الأحيان كما تتحملها الدولة في إطار فكرة الضمان ، فإن العقوبات المقررة في هذا السياق تعد الوسيلة الأنجع لفرض احترام وتطبيق القانون المتعلق بفرض وترسيخ مبدأ ضمان الأمن والسلامة في بيئة العمل وضمان الحد الأدنى من الاحتياطات التي تقي من وقوع الحوادث والإصابات وحتى الخسائر المادية .

جدول توضيحي لبعض العقوبات[1]

المخالفة	العقوبة	عقوبة العود
مخالفة التهاون أو عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية و الأمن في صنع أو عرض أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت بقصد الاستعمال للأجهزة المذكورة في المادة 8 من ق. و.ص.أ.ط.ع	غرامة من 1.000 دج إلى 2.000 دج م 37 من ق.و.ص.أ.ط.ع	- الحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 4.000 إلى 6.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين - تطبيق الغرامة بعدد مرات التي يتعرض فيها العمال للمخاطر م 37 من ق.و.ص.أ.ط.ع - في حال العود المثبت بمحضر من قبل مفتش العمل تصل العقوبة إلى حد الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة يستمر إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون الجاري به العمل قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال وذلك بموجب قرار من المحكمة ولا تعاود المؤسسة نشاطها إلاّ برفع اليد من قبل الجهة القضائية مصدرة القرار م 40 من ق.و.ص.أ.ط.ع
مخالفة التهاون أو عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل في صنع أو استيراد أو التنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات بشكل مخالف لمقتضيات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وفق التشريع الجاري به العمل م 10 من ق.و.ص	نفس العقوبة السابقة	نفس العقوبات

[1] - هذا الجدول نتاج مجهود شخصي .

مخالفة عدم تقديم المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال قبل إدخالها إلى السوق إلى الهيئات المعنية خاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن م 10 من ق.و.ص	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم اتخاذ الإجراءات الضرورية في مجال طب العمل من رب العمل في ظرف 24 ساعة من قيام أحدهم بالابلاغ على وجود سبب خطر وشيك م 34 من ق.و.ص	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال من قبل المستخدم م 3 من ق.و.ص	الغرامة من 500 دج إلى 1.500 دج م 1/38 من ق.و.ص	نفس العقوبات
مخالفة عدم تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها المشار إليها في المادة 4 من ذات القانون وفق مقتضيات التصميم المشار إليها في المادة 5 من ق.و.ص	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم توفير الألبسة الخاصة والتجهيزات و المعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها حسب طبيعة النشاط والأخطار م 6 من ق.و.ص	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجية م 1/7 من ق.و.ص	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم وضع التجهيزات وكل وسائل العمل موضوع	نفس العقوبة	

الرقابة الدورية و الصيانة م 2/7 من ق.و.ص		نفس العقوبات
مخالفة تشغيل العمال النساء والقصر والمعوقين بما يفوق طاقتهم م 11 من ق.و.ص	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم توفير والتكفل بطب العمل م 13 من ق.و.ص	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم إنشاء مصلحة لطب العمل في مكان العمل أو تطبيق البدائل المنصوص عليها في المادة 14 من ق.و.ص.أ.ط.ع	نفس العقوبة	
مخالفة عدم توفير الفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف والمتعلقة باستئناف العمل للعمال و الممتهنين م 1/17 من ق.و.ص.أ.ط.ع	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم الاستفادة من الفصوص التلقائية التي يطلبها العامل م 2/17 من ق.و.ص.أ.ط.ع	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم الأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل بعين الاعتبار م 3/17 من ق.و.ص.أ.ط.ع	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم تقديم المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال قبل إدخالها إلى السوق إلى الهيئات المعنية خاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن م 10 من ق.و.ص.أ.ط.ع	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم تأسيس اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن على مستوى	نفس العقوبة	نفس العقوبات

المؤسسة المستخدمة م 23 من ق.و.ص.أ.ط.ع		
مخالفة عدم تأسيس اللجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن م 24 من ق و ص أ ط ع	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم إنشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكملة و خصوصية في مجال الوقاية الصحية و الأمن على مستوى قطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الأخطار م 25 من ق و ص أ ط ع	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل م 26 من ق و ص أ ط ع	نفس العقوبة	نفس العقوبات
مخالفة عدم إدراج قواعد الوقاية الصحية و الأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم و التكوين المهني م 20 من ق و ص أ ط ع	نفس العقوبة	في حالة العود تكون الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج
مخالفة عدم إطلاع العمال الموظفين الجدد و المدعوين إلى تغيير مناصب عملهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم م 21 من ق و ص أ ط ع	نفس العقوبة	نفس العقوبة السابقة

يتضح من الجدول أعلاه تباين خطورة المخالفات المذكورة على سبيل الحصر في القانون وفق مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص وما قُرر لتلك المخالفات من عقوبات باعتبار أن العقاب هو الوسيلة الردعية الأنسب لتجنب الخطر ومنه توقي الوقوع في ضرر تطبيقا لمبدأ الحماية والأمن والسلامة وفق مقتضيات الشرعية .

وهذا التباين لا يلاحظ فقط من خلال حجم الجرم ونسبة العقاب الذي يقابله بل يلاحظ أكثر من خلال السياسة العقابية المنتهجة من قبل المشرع في القانون العام من جهة ، وفي بعض النصوص الخاصة من جهة ثانية وفي التشديد على وجوبية الالتزام بالقواعد العامة للحماية المقررة بموجب القانون .

فوصف كل تلك الجرائم على أنها مجرد مخالفات يضعف من جدية الوسيلة المراد منها تحقيق قدر الكفاية من الحماية ضد الأخطار ناهيك عما قُرر لتلك المخالفات من عقوبات تكاد تكون معدومة فغرامة 500 أو 1000 دينار وقت صدور القانون لا تتماشى وخطورة الجرم في الوقت الحالي مما يجعل هذه الوسيلة أضعف الوسائل المقررة لحماية العمال مع أنها الأهم من منظور الفكر القانوني الحديث الذي يذهب إلى تكريس الصبغة الجزائية لقانون العمل[1].

---

1 محمد الهادي بن عبد الله – القانون الجزائي للشغل – دار إسهامات في أدبيات المؤسسة – تونس - 2001 - ص 2.
- عبد الفتاح مراد – شرح جرائم قوانين العمل والتأمين الاجتماعي وقطاع الأعمال العام والمحال الصناعية والتجارية والعامة – شركة البهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني الإسكندرية – جمهورية مصر العربية – 2003 – ص 166.

الفصل الثاني
التكييف القانوني للالتزام
بضمان أمن وسلامة العامل

الفصل الثاني
التكييف القانوني للالتزام
بضمان أمن وسلامة العامل

بعد أن توسع القضاء والقانون في تقرير الواجبات القانونية التي تقع على عاتق المستخدم وأهمها واجب تأمين سلامة العامل لوجود رابطة تعاقدية بين العامل والمستخدم يكون لزاما توضيح ما توصل إليه القضاء والقانون المقارن في تأصيل نظرية تحمل التبعة كأساس لتحمل المسؤولية وجعل المضرور يتقيد بتطبيق قواعد المسؤولية العقدية سعيا وراء تخفيف عبء الإثبات، حيث لجأ القضاء إلى هذه الوسيلة من أجل إقامة الدليل على المسؤولية بلا خطأ وذلك في الحالات التي توجد فيها بين المضرور والمستخدم علاقة تعاقدية للقول بالالتزام بضمان السلامة وقد استقر القضاء على قاعدتين :

1- الأولى : أن كل خطأ حتى ولو كان يسيرا يؤدي إلى قيام المسؤولية.

2- الثانية: أن المرء لا يسأل عن الضرر الذي يسببه فقط، ولكنه يسأل أيضا عما يسببه بإهماله أو عدم تبصره .

وبناءا عما سبق فأن الفقه والقضاء سارا في اتجاه التشدد على المدين بالالتزام بالسلامة وذلك عندما يتعلق تنفيذ ذلك الالتزام باستخدام الآلات والمواد والوسائل التي يرتبط العمل بها ويؤدي إلى تفاقم المخاطر وتزايد احتمالات الإضرار بالعامل.
ولهذا فإن اتجاه الفقه والقضاء الذي يميل إلى التشدد في التزامات المدين يضعفه في بعض الحالات تأثير سلوك الدائن والتزاماته على احتمالات حدوث الضرر الذي يسببه استخدام الآلات الحديثة والتقدم التكنولوجي السريع مما يضفي عليه تكييفا باعتباره التزام مشدد ببذل عناية .
أما في الحالات التي يثبت فيها عدم تداخل التزام الدائن وسلوكه الإيجابي مع التزام المدين فإن الفقه والقضاء يريان أن التزام المدين بضمان السلامة هو التزام بتحقيق نتيجة يفترض بموجبه خطأ المدين الذي لا يستطيع دفع المسؤولية إلاّ بإثبات السبب

الأجنبي ولتوضيح ذلك بصورة أكثر دقة وجب تحليل كافة الالتزامات التي تحقق مبدأ ضمان الأمن والسلامة وتبيان الطبيعة القانونية لها على اختلاف مصدرها وأطرافها ومحلها وسببها ثم التعريج على علاقة هذه الالتزامات بالنظام العام ومدى تأثير هذه الفكرة على القضاء في دعم وتعزيز مبدأ الحماية للعامل في بيئة العمل ولذلك سأعتمد على تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

- المبحث الأول : الطبيعة القانونية للالتزام بضمان أمن وسلامة العامل.
- المبحث الثاني : علاقة الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل بالنظام العام .

المبحث الأول
الطبيعة القانونية للالتزام
بضمان أمن وسلامة العامل

إن تعدد الالتزامات في النظرية العامة للالتزام بحسب أنواعها وبحسب مصدرها وما لهذه التقسيمات من أهمية من حيث تنفيذ الالتزام وانقضائه وآثاره تبعا لتقسيمات الحقوق[1] وما لها من تأثير كبير على الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل باعتباره أحد أنواع الالتزامات الذي تنفرد بخصائص وأركان تدخله ضمن هذا التصنيف وفق المعايير ذاتها التي تم تقسيم باقي الالتزامات المدنية الأخرى بها، مما يفرز لنا معرفة الطبيعة القانونية له ويسهل لنا الاستدلال على الآثار القانونية لهذا النوع من الالتزامات خاصة إذا كان الهدف من ذلك ينصب على تعيين ما إذا كان هذا النوع من الالتزامات هو التزام ببذل عناية أو بتحقيق نتيجة.

وعليه يثور التساؤل هنا عن طبيعة مضمون الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل وعما إذا كان التزاما بنتيجة أو غاية أو التزاما بعناية أو وسيلة.

فالرجوع إلى ما يتضمنه هذا النوع من الالتزامات من عناصر ترتب المسؤولية على عاتق مدين يكون في أغلب الأحيان هو المستخدم وفي حالات محددة هو العامل مع ملاحظة تغير نوع الالتزام في الحالة الأخيرة من التزام قانوني إلى التزام طبيعي ، فإن التكييف يبنى على كل صورة من صور الالتزام على حدا .

ولتبيان هذه الطبيعة الخاصة لهذا الالتزام وجب تحديد ما إذا كان نوع هذا الالتزام ماليا أو غير ذلك للوقوف على اعتباره مجرد التزام وقائي لا يشترط وقوع ضرر أم أنه التزام تعويضي يشترط ووقوع الضرر وسيكون ذلك مضمون المطلبين التاليين.

---

[1] إسحاق ابراهيم منصور- نظريتا القانون والحق وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر- الطبعة السابعة – 2004 - ص 287.

المطلب الأول
ضمان أمن وسلامة العامل
كالتزام وقائي لا يشترط فيه وقوع ضرر

أن الالتزام بسلامة العامل هو إجراء وقائي يجوز المطالبة به دون انتظار لوقوع ضرر من عدم تنفيذه ، وعليه تترتب المسؤولية ويجبر المستخدم على التنفيذ العيني لمجرد عدم تنفيذ الالتزام خاصة أن المادة 164 من القانون المدني الجزائري تجيز إجبار المدين على الوفاء بالالتزامات التي تفرضها القوانين وتوقيع المسؤولية على المدين حتى في غياب الضرر الذي كان تلافيه في مثل هذا الالتزام هو السبب الحقيقي من وراء توقيع الالتزام به إلا في حالة إثبات السبب الأجنبي كما سبق الذكر، فالأمر لا يحتاج إلى جدل كبير في إقرار طبيعة هذا الالتزام واعتباره التزاما وقائيا لا يشترط فيه ووقوع ضرر غير أن ضرورة البحث تقتضي ذلك لمعرفة الآثار التي تترتب على هذا الالتزام بالتقيد بالتكييف المعطى له وفقا للقواعد القانونية التي أقرته ، وعليه نعتمد التقسيمات التالية للوقوف على بيان مكانة هذا الالتزام وتعيين نوعه من حيث :

1- مضمونه إلى التزام بوسيلة أو بنتيجة .
2- موضوعه إلى التزام نقدي أو غير نقدي .
3- صور المحل إلى التزام بعمل أو التزام بالامتناع عن عمل.
4- القوة الملزمة له إلى التزام طبيعي أو التزام مدني.
5- مصدره إلى التزام بتصرف قانوني أو واقعة قانونية

الفرع الأول
تعيين نوع الالتزام بضمان الأمن والسلامة
من حيث المضمون

وينقسم تعيين الالتزام من حيث المضمون إلى التزام بتحقيق نتيجة والتزام ببذل العناية المقررة بمقتضى القانون أو الاتفاق وهذا التصنيف يدلنا على نوع هذا الالتزام وعلى تحديد الطبيعة القانونية له على اختلاف صوره ومن ثمة الآثار القانونية له وقبل ذلك وجب التفريق بين طبيعة الالتزامات بين التزام بتحقيق نتيجة والتزام ببذل عناية.

1- التفرقة بين الالتزام بتحقيق نتيجة والالتزام ببذل عناية :

يتناول مجال التفرقة بين الالتزام ما إذا كان ببذل عناية أو بتحقيق نتيجة الاعتماد على مظاهر التباين الذي يتجلى بوضوح من خلال محل الالتزام وتنفيذ الالتزام ومعيار الأداء في هذا الالتزام.

ا_ محل الالتزام

للتمييز بين الالتزام بتحقيق نتيجة والالتزام ببذل عناية لابد من توضيح محل كل منهما فالالتزام بتحقيق نتيجة محله تحقيق نتيجة محددة ويمثل التزام العامل بلبس الملابس الواقية المتفق عليها في العقد وفي المقابل التزام رب العمل بتوفير هذه الملابس التزاما بتحقيق نتيجة وعدم تنفيذ الالتزام بنتيجة يؤدي إلى افتراض خطأ المدين.

والالتزام ببذل عناية هو التزام محله قيام المدين ببذل العناية اللازمة واتخاذ الإجراءات المناسبة لإنجاز عمل تم التعاقد على الالتزام بالقيام به ، ويتضح من ذلك أن ضابط التمييز بين الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة هو معيار الأداء المحدد الذي يكون بموجبه تنفيذ الالتزام مؤديا إلى التزام المدين بتحقيق نتيجة أو القيام بعمل محدد وعلى العكس ، إذا لم يكن الالتزام محددا على هذا النحو فإن الالتزام في الحالة الثانية هو التزام ببذل عناية [1].

[1]- سعد السعيد المصري – المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل دراسة مقارنة – رسالة ماجستير- كلية الحقوق – جامعة القاهرة – ص 319 .

ب_ تنفيذ الالتزام

يعتبر تنفيذ المدين لالتزامه بالامتناع عن عمل وكذا الالتزام بإعطاء ، أحد صور الالتزامات بتحقيق نتيجة ، على اعتبار أن هدف الالتزام هو ذلك الامتناع أو ذلك الإعطاء ومنه تنفيذ الالتزام هو معيار التفرقة المطلوب في مثل هذه الحالة بين ما إذا كان الالتزام بتحقيق نتيجة أو ببذل عناية ويترتب على ذلك افتراض خطأ المدين في عدم تنفيذ الالتزام بتحقيق نتيجة سواء في واقعة الامتناع عن عمل أو في الالتزام بإعطاء.

ج_ معيار الأداء

يترتب على هذا التنوع في الالتزامات اختلاف طبيعة الأداء من التزام إلى آخر وعلى ذلك فإن ما يحدد طبيعة الالتزام بعمل من حيث كونه التزاما بنتيجة أو التزاما ببذل عناية هو معيار الأداء المحدد ، وعلى الرغم من أن التزام رب العمل بضمان سلامة العامل يتنوع بين التزام بعمل أو امتناع عن عمل أو التزام بإعطاء فإن معيار الأداء هو الذي يحدد ما إذا كان التزام بنتيجة أو بعناية.

وعلى ضوء ما سبق فإن تقسيم الالتزامات إلى التزام ببذل عناية والتزام بتحقيق نتيجة وما يمثله ذلك من أهمية خاصة فيما يتعلق بافتراض خطأ المدين ذلك أنه عند تكييف الالتزام على أنه التزام بضمان السلامة والذي يعتبره القضاء التزاما بتحقيق نتيجة فإن خطأ المدين يصبح مفترضا بما يؤدي إلى عدم تمكين المدين من نفي هذا الخطأ إلاّ بإثبات السبب الأجنبي[1]

وللتمييز بين ما إذا كان الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل من حيث مضمونه هو التزام ببذل عناية أو بتحقيق نتيجة يجب التساؤل عن :

[1]- محمد سليمان فلاح الرشيدي - نظرية الالتزام بضمان السلامة في إطار تطور المسؤولية العقدية – دراسة مقارنة – رسالة دكتوراه جامعة عين شمس – القاهرة- 1998 ص 149 وما بعدها.

2- متى يكون الالتزام بضمان السلامة التزاما بتحقيق نتيجة ومتى يكون ببذل عناية؟

إن محل هذا الالتزام كما سبق تحديده هو التزام باتخاذ كل احتياط ضروري لوقاية العامل من المخاطر والتزام بوجوب إعلام وتعليم العامل عن هذه الأخطار وبتوقيع الفحص الطبي للعامل ورعايته طبيا كلما اقتضى الأمر ذلك أثناء أدائه للعمل.

ومنه لا يمكن تكييف هذه الالتزامات إلا بتجزئتها عن بعضها لاختلاف طبيعة كل منها حيث تتضمن قيام بعمل وهو ما يكيف تارة بالالتزام بنتيجة وطورا بقيام بوسيلة كما تتضمن الامتناع عن عمل وهو يعد في أغلب الحيان التزاما بنتيجة[1].

أ- التزام باتخاذ كل احتياط ضروري لوقاية العامل من المخاطر:

وهو يتضمن القيام بكل الاحتياطات المنصوص عليها في القانون 88-07 والنصوص التنفيذية له كما يتضمن الامتناع عن القيام بكل عمل من شأنه الإضرار بالعمال، فبالنسبة للأول يكيف بأنه التزام ببذل عناية نظرا لتوافر معايير التفرقة بينه وبين الالتزام بتحقيق غاية من حيث إلزام المستخدم بالقيام بالاحتياطات التي تؤدي إلى نتيجة ولا يضمن تحقيق النتيجة فالإرادة في التعاقد في مثل هذا الموقف لا تتجه إلى الحماية كهدف بل إن العمل هو الهدف في التصرفات القانونية أو الوقائع القانوننية على حد سواء والحماية هي وسيلة للعمل والتزام المستخدم بها هو من قبيل تنفيذ التزام قانوني لا يجوز مخالفته تحت طائلة الجزاء مقابل الاستفادة من العمل بالإضافة إلى أن توفر معيار الاحتمال يجعل هذا الالتزام التزاما ببذل عناية إذ أن الغاية من تنفيذ الالتزام تبدو احتمالية وغير محققة الوقوع تماما كما هو الأمر بالنسبة للمخاطر فهي احتمالية الوقوع .

أما المعيار الثالث فيظهر في مساهمة الدائن في تحقيق النتيجة فإذا كان موقف الدائن سلبيا في تحقيق النتيجة التي تكون طبيعة هذا الالتزام بتحقيق نتيجة ، أما إذا كان موقف الدائن إيجابيا في تحقيق النتيجة فإن الالتزام باتخاذ الاحتياطات الضرورية لحماية العامل من الأخطار يكون التزاما ببذل عناية بالنظر إلى سلوك الدائن الذي

[1]- سعيد سعد عبد السلام – المرجع السابق- ص 59 .

أدى أو ساهم في حدوث النتيجة ولا يستطيع صاحب العمل التخلص من المسؤولية إلاّ إذا أثبت السبب الأجنبي الذي أدى إلى إصابة لعامل بضرر .

وعليه يمكن القول أن التزامات المستخدم المتعلقة بتوفير الاحتياطات اللازمة لحماية العامل من الأخطار هي التزامات ببذل عناية مهما وصفت بأنها التزامات بأداء عمل أو بأنها امتناع عن عمل أو أنها التزام بإعطاء.

ب_إعلام وتعليم العمال بمخاطر العمل.

أما في التزام المستخدم بإعلام العامل بأخطار مهنته فهو يلتزم طبقا لنص المادة 21 من القانون 88-07[1] ويكون التزامه بتحقيق نتيجة وهو توصيل العامل إلى الدراية والوعي والإدراك الكاملين عن طبيعة المخاطر التي تنضوي عليها الأعمال المكلف بها في إطار رابطة علاقة العمل، سواء بالنسبة للإعلام أو التعليم وفقا لما تضمنه القانون[2].

فالالتزام بضمان السلامة في عقد العمل يبدو متفقا وطبيعة عقد العمل فالعامل الذي يستخدم الآلة يتعرض دائما لمخاطر استعمالها وصاحب العمل هو الذي يتحصل على ثمار هذا العمل ومن ثمة يتعين عليه ضمان سلامة من يعملون لديه.

والعلم بالصفة الخطرة للشيء محل الالتزام يعتبر من العناصر المكملة للرضا وهذا التحليل بتكييف الالتزام بضمان السلامة للعامل إنه التزام بتحقيق نتيجة وهو إعفاء للعامل من إثبات عنصر الخطأ مما يسهل عليه الحصول على التعويض وهو التكييف الصحيح لهذا النوع من الالتزام باعتبار أن حماية العمال أصبحت واجبا اجتماعيا يتعين السعي إليه ولو على حساب صاحب العمل على اعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف الذي يجب حمايته في كل الأحوال[3].

وفي نطاق التزامات صاحب العمل نجد أن هناك العديد من الالتزامات سواء ما تعلق منها بتأمين بيئة العمل بإلزامه بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره ولن يتأتى ذلك إلاّ إذا قام صاحب العمل

---

[1]- التي تنص على :
(يجب إطلاع العمال الموظفين لبجدد و كذا أولائك المدعوين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم ، على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم)

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07- 12- 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ج ر عدد 82 لسنة 2002 .

[3]- سعيد سعد عبد السلام – تفسير عقود الإذعان – 1990- ص 118-119

بتوفير الوسائل اللازمة لوقاية العمال لديه من مخاطر البيئة العمالية وكذلك الحال بتوفير أدوات الوقاية الشخصية للعمال من ملابس وتدريب وغيرها، وتمكينه من وسائل الوقاية الجماعية وهنا ينشأ الالتزام بضرورة الإدلاء بالمعلومات المتعلقة باستعمال الشيء قبل مزاولة العمل ويتعين على صاحب العمل الإفصاح عن الخطورة الموجودة أو المتوقعة من استعمال مواد أو آلات خطرة أثناء تأدية العمل .

وهكذا لا يعفى رب العمل من هذا الالتزام إلاّ بتحذير العامل تحذيرا كاملا وواضحا ولهذا الالتزام شقين :

1- الإفصاح عن مخاطر العمل قبل مزاولة العمل وتحذيره منها.
2- توفير وسائل الوقاية وتعليمه وتكوينه بخصوص كيفية استعمال وسائل الوقاية من تلك الأخطار.

ولا يقف الأمر عند الالتزام بالإعلام بل يتعداه إلى التعليم والتكوين في مجال المهن الخطيرة وفقا لنص المادة 22 من ذات القانون[1].

ج_ الالتزام بتوقيع الفحص الطبي والامتثال له

هناك من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل تدخل في نطاق ضمان السلامة ويختلف تكييفها عن ما سبق ذكره وتكيف على أنها التزام ببذل عناية والتي قد تكون سابقة على التعاقد مثل إجراء الفحص الطبي قبل الالتحاق بالعمل والفحص الطبي الدوري لاكتشاف أمراض مهنية فهنا لا يعتبر الالتزام بضمان سلامة العامل صحيا التزام بتحقيق نتيجة إنما هو ببذل عناية لأنه يتوقف على التزام مقابل للعامل مضمونه الامتثال لهذه الفحوص.

فصاحب العمل إذا قام بهذه الوسائل الوقائية والإسعافات الأولية وإجراء الفحوص الطبية الابتدائية والدورية فإنه يكون قد أوفى بالتزامه ولو لم يستطع بذلك حماية عامله من إصابته بمرض مهني أو تعرضه لحادث عمل ، ولكنه إذا أخطأ الطبيب في التشخيص فلا مجال لإعمال مسؤولية صاحب العمل حتى وإن كان الطبيب تابعا لرب

---

[1] - والتي تنص على (تنظيم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية لصالح العمال المعنيين من قبل كل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل وذلك حسب درجة إطراد وحدة الأخطار الملحوظة تحدد شروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية عن طريق التنظيم) أنظر المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المشار إليه سلفا .

العمل، فتترتب مسؤوليته في ظل المسؤولية عن فعل الغير، وحتى في هذه الحالة يكون التزامه ببذل العناية فقط .

الفرع الثاني

تعيين الالتزام بضمان الأمن والسلامة

من حيث الموضوع

يعتمد هذا التقسيم على توصيف الوفاء هل هو عيني أو نقدي أو وفاء بمقابل فإجبار المدين على تنفيذ الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل في عقد العمل يكون التزاما عينيا في أغلب الأوقات كما يمكن أن يكون بمقابل في حالات محددة ونوجز ذلك فيما يلي :

أولا : متى يوصف الالتزام بضمان السلامة أنه التزام مالي؟

ذهب البعض إلى القول أن هذا النوع من الالتزام لا ينضوي على حق مالي أو التزام يمكن تقديره بالنقود، وبالتالي فهو ليس التزاما ماليا وإذا رتب عدم تنفيذه ضررا فهو ضرر معنوي أو أدبي يخضع في تقديره للسلطة التقديرية للقاضي[1] لأن الضرر الناجم عن إصابة مادية للعمل له نظام خاص يكفل فيه التعويض للعامل المضرور،إلا إذا اتفق الطرفان على مقدار ذلك التعويض وبما أن الحق في الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل لا يجوز التنازل عنه[2] فإنه لا يجوز تقديره بالمال، وبالتالي لا يعد الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل من الالتزامات المالية .

ثانيا : متى يوصف الالتزام بضمان الأمن والسلامة بأنه التزام غير مالي؟

إن الطبيعة الخاصة لمثل هذا الالتزام المنبثق عن الحماية القانونية للعمال من حيث كون هذا الحق ذو طبيعة مالية أو لا، وأنه يترتب وقت نشوءه إمكانية انتقاله من استحالة ذلك بحيث يمكن القول بأن (الحق لا ينتقل إلاّ إذا كان ماليا وهو لا يكون ماليا إلاّ إذا أمكن انتقاله)[3] وبما أنه لا يجوز انتقال هذا الحق إلى الخلف فإنه يصح القول بعدم مالية هذا الالتزام .

1- عبد الله حسين الفرا – سلطة القاضي التقديرية- مرجع سابق - ص 286 .
2- باعتباره من الحقوق التي لا يجوز التنازل عنها .
3- سعيد سعد عبد السلام – مرجع سابق- ص 85 .

الفرع الثالث

تعيين الالتزام بضمان الأمن والسلامة

من حيث صور المحل

يتفرع الالتزام بصفة عامة ليأخذ صورا مختلفة توقع آثارا متباينة على حسب صورة كل التزام، ولأن مضمون الالتزام بضمان الأمن والسلامة يتفرع إلى التزامات كثيرة فهي أيضا تأخذ صور محل الالتزام العادي بأن تكون إما:

1-التزام بعمل

2-التزام بالامتناع عن عمل

3-التزام بإعطاء

فالالتزام باتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال من المخاطر باعتبار أكثرها هي التزامات إيجابية فإنها التزامات تأخذ صورة الالتزام بعمل أحيانا مثل قيام المستخدم بتوفير التهوية والنظافة لمكان العمل طبقا لنص المادة 4 من القانون 88-07 وتأخذ صورة الالتزام بإعطاء متى كان لازما تسليم معدات أو ألبسة واقية للعمال طبقا لنص المادة 6 من نفس القانون على سبيل المثال وتأخذ صورة الالتزام بالامتناع عن عمل في الحالات التي يأمر فيها القانون بالامتناع عن القيام بعمل مطلوب عدم القيام به لمصلحة العمال كالقيام بالامتناع عن استعمال الأجهزة التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن طبقا لنص المادة 8 من نفس القانون.

أما في الالتزام بالتكوين فيكون على شكل التزام بعمل في معظم الحالات المنصوص عليها في المواد 19 وما بعدها من القانون 88-07 لإلزام القانون للمستخدم بتمكين العمال وممثليهم من التكوين والتعليم المتعلق بالأخطار المهنية كلما لزم الأمر باعتباره حق وواجب عليهم .

أما في الالتزام بالإعلام فيكون في كل حالاته التزاما بعمل طبقا لنص المادة 21 من القانون 88-07.

وأخيرا في الالتزام بتوقيع الفحص الطبي والامتثال له فيكون التزاما إيجابيا بأداء عمل بالنسبة للمستخدم بتمكين العمال من خدمات طب العمل طبقا للنصوص السارية المفعول[1] والتزاما بالامتناع عن عمل بالنسبة للعمال الذين يمتنعون عن الخضوع لطب العمل بسبب عدم الوعي أو الرضا بالأضرار أو لأي سبب آخر مع اختلاف الجزاءات بالنسبة لكليهما.

الفرع الرابع
تعيين الالتزام بضمان الأمن والسلامة
من حيث القوة الملزمة

للالتزام صورتان من حيث القوة الإلزامية ، التزام قانوني وآخر طبيعي

أولا : التزام قانوني

إن صور الالتزام المختلفة لهذا النوع من الالتزامات باختلاف مضمونه تجعل منه تارة التزاما قانونيا وطورا التزاما طبيعيا لا يرتب أي جزاء على مخالفته غير أن أهم هذه الصور هو الالتزام باتخاذ كل تدبير ضروري لحماية العمال من الخطر في اعتبار الالتزام بضمان الأمن والسلامة التزاما مدنيا (قانونيا) لتوافر عناصر الالتزام القانوني فيه وهي:

أ- الواجب القانوني الذي يفرض على المدين.

ب _ إجبار المدين على الوفاء بواجبه .

ولتطابق التعريف مع ما يمكن أن يوصف به هذا النوع من الالتزامات[2] وما يمكن أن يرتبه من جزاء على الامتناع على التنفيذ والكيفية القانونية في الإجبار على التنفيذ

---

1 - المواد 12 وما بعدها من القانون 88-07 ونصوص المرسوم 91-05 السالف الذكر.

2- حيث يعرف على أنه (عبارة عن رابطة قانونية تربط بين شخصين أو طرفين بمقتضاها يلتزم أحدهما ويسمى المدين بأداء معين أو الالتزام بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل معين لصالح الطرف الثاني و يسمى الدائن)

- عبد الرزاق أحمد السنهوري – الوسيط في شرح القانون المدني – الجزء الأول – ص 114 .

.- توفيق حسن فرج و جلال علي العدوي – النظرية العامة للالتزام – مصادر الالتزام – أحكام الالتزام (مع المقارنة بين القوانين الأخرى) منشورات الحلبي الحقوقية 2002 ص 14و ما بعدها

- محمد وحيد الدين سوار – النظرية العامة للالتزام – الجزء الأول – مصادر الالتزام –مطبعة الإسكان العسكرية – 1986 ص 18 و ما بعدها

- فاضلي إدريس – الوجيز في النظرية العامة للالتزام – ديوان المطبوعات الجامعية – 2006 ص 9 .

بالنسبة للمستخدم ويصدق الأمر أيضا على الالتزام بالتكوين والإعلام وتوقيع الفحص الطبي .

ثانيا : التزام طبيعي:

وهنا يثار التساؤل متى يكون الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعمال التزاما طبيعيا لا يجب الإجبار على تنفيذه إلا إذا تعهد المستخدم أو العامل بذلك ؟

يجدر التذكير بأن كل من وسائل الحماية من مخاطر العمل وأضراره لم تذكر على سبيل الحصر في القانون وإنما ذكرت صور منها فقط ولعل ذلك يرجع إلى حقيقة اختلاف هذه المخاطر بحسب نوع كل مهنة وظروف كل عمل واختلاف كل بيئة يتواجد فيها العمال عن الأخرى مما يمكن معه أن تحوي التزامات مختلفة صادرة من طرفي علاقة العمل ترتب جزاءات مختلفة وقد لا يرتب لها القانون جزاءا بالمرة فالالتزام الطبيعي كما هو معروف لا يكون أساسه إلا أحد الحالات التالية:

أ- حالات الواجب الأدبي والأخلاقي.

ب–الحالات التي ينقضي فيها الالتزام القانوني نتيجة فقد السند القانوني أو انقضاء الالتزام بالتقادم.

ج–الحالات التي لا يرتب لها القانون جزاءا.

فصحيح أن كل القوانين المنظمة للالتزام بضمان الأمن والسلامة للعمال في وسط العمل تحرص على اعتبار ذلك واجبا على المستخدم وحقا وواجبا على العامل غير أنها ولا مرة رتبت جزاءا قانونيا مدنيا كان أو على شكل عقوبة بالنسبة للعامل أو ضمنته التزامات تجاه المستخدم، وعليه فالامتناع بالنسبة لهذا الأخير لا يعدو أن يكون سببا لإعفاء المستخدم من المسؤولية وفي حالات مذكورة على سبيل الحصر وهي العمدية وثبوت عرض العمال الممتنعين عن القيام بواجباتهم في مجال الصحة والأمن على التأديب المهني مما يجعل من واجبات العمال في مجال الصحة والأمن هي التزامات طبيعية وإن كانت ناتجة عن قانون .

الفرع خامس
تعيين الالتزام بضمان الأمن والسلامة
من حيث المصدر

يأخذ الالتزام في هذه الحالة صورتين هما :

1-تصرف قانوني

2-واقعة قانونية

ففي الالتزام باتخاذ كل احتياط ضروري لوقاية العامل من المخاطر.

نعاين في هذا الصدد ارتباط هذا الالتزام بالنصوص الصريحة التي تقرره فالقيام به يعد من سبيل الواقعة القانونية متى كان مصدره القانون أما إذا كان الاتفاق بالعقد أو الاتفاقيات الجماعية فنكون أمام تصرفات قانونية قررت هذا الالتزام أيا كان محله أو مضمونه.

أما في الالتزام بوجوب إخبار العامل بوجود أخطار في بيئة عمله . متى وجدت أو تم توقعها فنعاين أن علم العامل بالطبيعة الخطرة للأعمال المكلف بها كاف وحده لنفي مسؤولية المستخدم فالهدف غير المباشر من توقيع الالتزام هو تلافي وقوع الخطر ،غير أن الهدف المباشر هو توقيع العلم بذلك لهذا يصنف على أنه هو الآخر ناشئا عن واقعة قانونية أوجبها القانون مباشرة.

وفي الالتزام بالتكوين والتعليم في مجال الأعمال الخطيرة نعاين ارتباط هذا الالتزام بالقيام بالتكوين لصالح العمال ويكفي توقيع هذا التكوين حتى يوصف بأن مصدره يمكن أن يكون تصرفا قانونيا أو واقعة قانونية أما إذا قامت به جهة مختصة أو تم الاتفاق عليه بمقتضى العقد أو تبرعت به جهة أو هيئة نظامية لصالح العمال فيكون من قبيل الواقعة القانونية .

وأخيرا في الالتزام بتوقيع الفحص الطبي نعاين أن طب العمل يأخذ موقعا متصدرا في الالتزامات التي يفرضها القانون لصالح العمال من أجل تحقيق الأمن والسلامة لهم ونعاين أنه التزام ناشئ عن واقعة قانونية في أغلب الحالات باعتبار أن مصدره الرئيسي هو القانون ويمكن أن يأخذ صفة التصرف القانوني في حالات نادرة ورغم

ذلك يمكن من خلاله تحقيق نتائج أكثر فاعلية في تحقيق الأمن والسلامة المطلوبة للعمال وذلك عن طرق الاتفاق أو التطوع للجهات المكلفة بممارسة طب العمل وذلك بالتشجيع والتوعية لاكتشاف الإصابة أو معاينتها والسيطرة عليها أو الوقاية منها، غير أن نجاح الفحص الطبي أو إنقاذ المرضى فهي نتائج لا يسأل عنها المدين طبقا للمسؤولية الطبية[1] .

[1] -طاهري حسين - الخطأ الطبي والخطأ العلاجي في المستشفيات العامة – دراسة مقارنة – دار هومة – 2002 - ص 28 .

المطلب الثاني
ضمان أمن وسلامة العامل
كالتزام تعويضي يشترط فيه وقوع ضرر

يختلف تكييف الالتزام على حسب اختلاف مضمونه ومحله ، فالالتزامات المنبثقة عن ضمان الأمن والسلامة للعامل منها ما تشترط وقوع ضرر ومنها ما لا يشترط ذلك ففي الالتزام باتخاذ الإجراءات والتدابير الوقائية لحماية العامل من أخطار وظيفته يكون أساس المسؤولية هو خطأ المستخدم الذي لم يمتثل للقانون فيضيق عليه كل استعمال للذرائع المعروفة بما في ذلك القوة القاهرة والسبب الأجنبي كما سبق الذكر، وتقع المخالفة وتوجب العقوبة كما يستحق التعويض حتى في غياب الضرر المادي ووجود ضرر من نوع آخر سببه عدم تطبيق القانون وليس وقوع واقعة مادية مضرة بالعامل .
أما في الالتزام بالتكوين والتعليم في مجال الأعمال الخطيرة وفي مجال توقيع الفحص الطبي فالضرر المحتمل والمحقق الوقوع يكون أساسا لتحمل المسؤولية .
وبالنسبة لعدم إعلام العامل بالأخطار التي تنطوي عليها الأعمال المسندة إليه فإن مجرد قيامه بعمله وهو لا يعلم بخطورته يقع الضرر الموجب للتعويض ويستحق العامل هذا التعويض بسبب إخلال المستخدم بالالتزام المنشئ لحق العلم قبل مباشرة العمل فالعلم في غير التوقيت المحدد يعد بمثابة التعدي على حق العامل وتقصير من جهة المستخدم ولا يسقط حق العامل في التعويض قيام المستخدم بإعلامه بعد مباشرة العمل ومن باب أولى يستحق التعويض إذا ما اكتشف تلك الأخطار بنفسه بعد البدء في العمل .
أما عند وقوع إصابة العمل فالتعويض هنا تشرف عليه هيئة الضمان الاجتماعي وفق إجراءات خاصة وقواعد قانونية منصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية على رأسها القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06-07-1996[1] ويكون هذا التكفل بتعويض إصابة العمل مرتبط ارتباطا عضويا بالعمل سواء أدت

[1] - الجريدة الرسمية عدد 28 بتاريخ 5 جويلية 1983 .

الإصابة إلى مرض أو عجز أو وفاة[1] ، وفق نظام قانوني مستقل تماما على النظام القانوني لضمان أمن وسلامة العامل غير أن الالتصاق الذي نعاينه في النظامين بسبب الاشتراك في عنصر العامل بينهما وتعويضه عن الأضرار التي تلحق به بسبب العمل تجعل من ضرورة البحث التعريج ولو بشكل مقتضب على هذا النوع من التعويضات ومراعاة إمكانية الجمع بينهما.

الفرع الأول

إجراءات استحقاق تعويض إصابة العمل

يجب التصريح بإصابة العمل كأول إجراء يتخذ سعيا للحصول على تعويض وذلك بأن يصرح المصاب أو من ينوب عنه للمستخدم بوقوع الإصابة في ظرف 24 ساعة ما عدا الحالات القاهرة لإعلامه بان عامله قد تعرض لحادث عمل ويجب عليه مواصلة الإجراءات.

كما يجب على المستخدم التصريح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي أي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في خلال 48 ساعة من تاريخ ورود نبأ الحادث إليه ولا تحسب أيام العطل وذلك لإعلام هذه الهيئة التي تعتبر المسؤول عن تعويض حوادث العمل .

وتجدر الإشارة إلى أن عدم قيام صاحب العمل بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي أو تأخره عن ذلك يعرضه لعقوبات تعويضية قد تطالب بها الهيئة أو المؤمن.

وتقوم الهيئة بإخطار مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص. وقد نص المشرع على إجراءات التصريح هذه ووردت في المادة 13 من قانون 83-13 .

متى وصل لهيئة الضمان الاجتماعي ملف التصريح بحادث العمل وجب عليها التحقق من الطابع المهني للحادث بمعنى مدى ارتباط الحادث بعلاقة العمل وفي حالة

---

[1] - سماتي الطيب – حوادث العمل والأمراض المهنية – دار الهدى – عين مليلة - الجزائر – ص 35 .

اعتراضها على التصريح بان تكتشف انتفاء الطابع المهني للحادث إذ يجب عليها إخبار المؤمن أو ذوي حقوقه بذلك في ظرف 20 يوما من التصريح لديها وإن لم تقم الهيئة بذلك في خلال تلك المدة اعتبر الحادث ذو طابع مهني بقوة القانون ويجب عليها أخذه بعين الاعتبار وفي ذلك حماية للمؤمن من تماطل هيئة الضمان الاجتماعي ي الرد عليه خاصة وأن الأمر يتعلق بالدخل الذي يعتمد عليه العامل في حياته اليومية.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أنه يتم التحقق من الطابع المهني عن طريق تحقيق إداري تقوم به هيئة الضمان الاجتماعي في المؤسسة التي تستخدم المصاب والتي عليها تسهيل الأمور على الهيئة ، وقد وردت هذه الإجراءات طبقا لنصوص المواد من 16 إلى 21 من القانون 83-13 .

عندما يكون قرار الهيئة إيجابيا بشان الطابع المهني للحادث وجب على المؤمن إحضار ملف الاستفادة من التعويض وتكون لبعض الوثائق الأولوية في ذلك للتمكن من معاينة الإصابات :

- شهادة طبية أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث والتي يحررها الطبيب المعالج الذي يتجه له المصاب بعد وقوع الحادث ويذكر فيها حالة المصاب ومدة العجز أن أمكن.
- شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما ومعنى ذلك أن المؤمن قد يتماثل إلى الشفاء كلية بعد تلقي العلاج فيصدر له الطبيب شهادة بذلك وقد ينجم عن الحادث عجزا دائما كالبتر مثلا أو أي يعجز آخر مع إمكانية العودة إلى عمله بذلك العجز ويحدد في هذه الشهادة تاريخ الجبر إن أمكن ونسبة العجز.

ويمنح الطبيب المعالج نسخة من كلا الشهادتين للمصاب ويرسل نسخة منهما إلى هيئة الضمان الاجتماعي .

هذه الأخيرة بدورها تطلب رأي المراقبة الطبية الخاصة بالهيئة في حالة المريض وذلك حول نسبة العجز أن كان هناك عجز ومدته ومدى شفاء المريض أو جبره.

ويشار إلى أنه في الجانب العملي فان هيئة الضمان الاجتماعي متى وصلتها الشهادتين بعد التصريح طبعا يمكن أن تراسل المصاب أو ذوي حقوقه لإحضار الوثائق التي تراها لازمة للاستفادة من التعويض .

كما أن التعويض عن حادث العمل سواء نجم عنه عجز أو أدى إلى الوفاة يختلف عن التعويض عن المرض أو أي تعويض آخر كون التعويض عن حادث العمل لا يستوجب فترة عمل معينة من طرف المصاب فبمجرد أن يكون عاملا مصرحا به يمكنه الاستفادة من التعويض هو أو ذوي حقوقه بعد وفاته حتى لو لم يمر عن التحاقه بمنصبه إلاّ مجرد ساعات وفي ذلك حماية واسعة للمؤمن عكس التعويضات الأخرى التي تجب فيها فترة عمل معينة حتى يستفيد المؤمن له من التعويض.

بعد استكمال الملف تبدأ الهيئة بحساب مبلغ التعويض ليستفيد منه المؤمن أو ذوي حقوقه ، ويختلف الأمر هنا أن كان الحادث مميتا أو لا كون المستفيد في الحالة الأولى هم ذوي الحقوق حيث يمنح الصندوق في هذه الحالة لذوي الحقوق منحة الوفاة مرة واحدة تعويضا عن وفاة المؤمن وبعدها منحة شهرية تحسب وفقا لقوانين الضمان الاجتماعي أما لو تسبب الحادث في عجز للمصاب فيستفيد هو شخصيا من ذلك التعويض.

الفرع الثاني
مدى جواز الجمع بين التعويض عن الإخلال بالالتزام بضمان أمن وسلامة العامل والحقوق التعويضية الأخرى

وفقا للقواعد العامة لا يوجد ما يمنع من الجمع بين التعويض المستحق للعامل من عدم التزام المستخدم بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة للوقاية من الأخطار المهنية أو إخلاله بحقوق العامل في الفحص الطبي الوقائي أو الدوري أو إخلاله بالالتزام بضرورة إعلام العامل قبل البدء بأعمال وظيفته بوجود أخطار ينطوي عليها العمل أيا كان حجمها أو سببها أو إخلاله بالالتزام بضرورة التكوين في مجال العمل خاصة بالنسبة للأعمال الخطرة .

وذلك راجع لاختلاف الأساس القانوني للحقوق من جهة ولاختلاف النظام القانوني الذي يتبع في كلا الحالتين بالإضافة إلى اختلاف محل الالتزام وسببه ونوع الضرر الناجم عن الإخلال به .

بل إنه يمكن القول أنه لو رافق أغلب المنازعات في إطار الضمان الاجتماعي دعوى اجتماعية يرفعها العامل ضد المستخدم للمطالبة بالتعويض عن الإخلال بالتزامات الوقائية من الأخطار المذكورة على سبيل الحصر أعلاه لساهم ذلك في التقليل من الإهمال في مراعاة الاشتراطات القانونية الوقائية .

غير أن العامل ونظرا لما يعاني منه من ضعف مركزه القانوني في علاقة العمل يجعله دائما في حالة تردد من رفع مثل هذه الدعاوى للمطالبة بالتعويض عن الضرر المحتمل أو الضرر المعنوي جراء إخلال المستخدم بالالتزامات المذكورة .

أما في الحالات التي يقع فيها الضرر المادي بسبب إصابة مهما كانت بسيطة أو خطيرة فقد درج العمال على المطالبة بها لأن الدولة هي من يتحمل القسط الأكبر فيها من جهة ولأن رقابتها مبسوطة على الهيئات المستخدمة واقتطاعاتها للاشتراكات مباشرة مما يصعب التهرب منها .

المبحث الثاني

علاقة الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل بالنظام العام

معلوم أن فكرة النظام العام هي فكرة نسبية ذات مضامين متغيرة يصعب تعريفها والإحاطة بجوانبها ومصادرها لارتباطها بعوامل الزمان والمكان وأحيانا بوجهات نظر القضاء التي تتأثر بمختلف المؤثرات العلمية والمهنية والثقافية والدينية ، والتي تنعكس على الاجتهاد القضائي ، الذي يعد أهم مصادر الفكرة من خلال الدور الذي يضطلع به الاجتهاد القضائي في تفسير النصوص القانونية عند عدم ووضوح النص التشريعي لتحديد ما إذا كان هذا النص آمرا أم مقررا [1].

وإذا كان النظام العام أمرا لا غنى عنه في الحفاظ على النظام الاجتماعي والكيان الاقتصادي للدولة، فإن تحديد مفهومه وخصائصه وعلاقته بسلامة الأشخاص غدا أمرا ملحا لاستكمال البحث في النظرية العامة للالتزام بسلامة العامل لما لهذه الفكرة من تأثير على مبدأ سلطان الإرادة في عقد العمل وبالنظر إلى الصفة الآمرة لقواعد القوانين المنظمة لمسألة الحماية من جهة أخرى وما لتأثيرات عدم توحيد مفهوم النظام العام وعدم توقيع جزاء البطلان المطلق على مخالفة النظام العام في بعض الحالات من جهة ثالثة بالإضافة إلى ما تفرزه هذه الفكرة من آثار في علاقة العمل.

فالمفهوم التقليدي لفكرة النظام العام يعني إسباغ الصفة الآمرة على القاعدة المتعلقة به ونتيجة لذلك تسمو القاعدة القانونية المتعلقة بالنظام العام على إرادة طرفي العقد.

وأخذُ هذا التعريف بهذا الإطلاق قد يؤثر على جدية الدور الذي يلعبه النظام العام في حماية بعض الحقوق الجديرة بالحماية بمقتضى المواثيق والاتفاقيات الدولية والقواعد التشريعية الحديثة مما ساعد في ظهور وتطور فكرة النظام العام الاقتصادي والنظام العام الحمائي والنظام العام المطلق والنظام العام النسبي، كل ذلك لإضفاء المرونة اللازمة على هذه الفكرة حتى تؤدي الدور المنوط بها على أكمل وجه .

---

[1]- محمد حسن عبد العال – الاتجاهات الحديثة لفكرة النظام العام ومدى الحماية الدستورية لمبدأ حرية التعاقد – دار النهضة العربية – طبعة 1998 - ص 47 و ما بعدها .

وقد ظهرت التفرقة بين النظام العام المطلق الذي لا يجوز المساس به البتة والنظام العام النسبي الذي يمكن الخروج عليه لمصلحة ما، في أول تطبيقاتها في الفقه والقضاء الفرنسيين ثم عرفت انتشارا واسعا في تشريعات العمل باعتبارها تشريعات حمائية تستهدف حماية الطبقة العاملة [1].

ويثور التساؤل حول علاقة كلا صورتي النظام العام في تطبيقاته على النصوص المقررة للالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل في القانون الجزائري وهو ما سنحاول توضيحه في المطلبين التاليين :

المطلب الأول بعنوان : عناصر الارتباط بالنظام العام المطلق في الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل .

والمطلب الثاني بعنوان : عناصر الارتباط بالنظام العام النسبي في الالتزام بضمان أمن وسلامة العامل .

1- صلاح محمد أحمد – مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل- دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء في كل من القانون الفرنسي و المصري و البحريني – كلية الحقوق – جامعة أسيوط – 2007 – ص21.

المطلب الأول

عناصر الارتباط بفكرة النظام العام المطلق في النصوص المقررة للالتزام بحماية العامل

لقد أثمرت فكرة العدالة الاجتماعية عن قواعد قانونية في مجال العمل لها صياغة خاصة تنسجم مع الهدف الأساسي لقانون العمل وهو إعادة التوازن وتعديل كفتي الميزان لصالح العامل الذي يعد الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية بينه وبين رب العمل، فكان لزاما على القاعدة القانونية العامة والمجردة أن تراعي خصوصية العمل بسن قوانين تعمل على تحقيق العدالة والمساواة وتصبو إلى حماية العمال والتقليل من الفوارق الاجتماعية الكبيرة بينهم وبين أصحاب العمل تحقيقا لفكرة العدالة الاجتماعية .

وعليه نجد قواعد قانون العمل هي قواعد آمرة تتعلق بالنظام العام فلا يجوز مخالفتها تحت طائلة المسؤولية التقصيرية والجنائية وفقا للقواعد والأحكام الجزائية التي ينظمها قانون العمل في حال مخالفة أحكامه ، وأبطال كل شرط يخالفها ولو كان ذلك برضا العامل نفسه .

ونجد في ذات الوقت أنه يمكن لقانون العمل أن يتضمن نصوص شرعت خصيصا لتحقيق أهداف سياسية أو اقتصادية تنتهجها الدولة لاعتبارات المصلحة العامة أو المصلحة العليا فلا يجوز الاتفاق على خلافها ولو لمصلحة العامل[1].

أما في مجال المسؤولية العقدية فإنه رغم حرية التعاقد التي تصبغ علاقة العمل غير أنه يقع باطلا كل اتفاق أو شرط يخالف النظام العام الذي تضعه نصوص قانون العمل ويعتبر باطلا بطلانا مطلقا ، رغم أنه يجوز في مجال المسؤولية العقدية التشديد من مسؤولية المدين والتخفيف والإعفاء منها في كل المجالات عدا في نطاق الالتزام بسلامة الجسد عامة وجسد العامل خاصة .

---

[1]- محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - الطبعة الثالثة - مطبعة جامعة القاهرة - 1982 – ص
- جلال مصطفى القريشي – شرح قانون العمل الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر – 1984 - ص

فإن حرية التعاقد تقف عند حدود السلامة الجسدية للإنسان فلا يصح الاتفاق لا على التخفيف من مسؤولية المدين ولا الإعفاء منها في نطاق المسؤولية على سلامة جسد الإنسان بصفة عامة[1].

وتحديد أي القواعد المتعلقة بتقرير أمن وسلامة العامل في مكان العمل يتعلق بالنظام العام المطلق يتوقف على استقراء هذه النصوص والتبين من أمرين اثنين هما:

- الصيغة الآمرة للنص.
- تعلق القاعدة بمصلحة عامة أو عليا للدولة.

أما إذا كانت القاعدة تقرر حقا أو ميزة فإن هذا الحق أو الميزة يعد حدا أدنى ويجوز الاتفاق على مخالفته إيجابيا بمنح ميزة أفضل تشدد من مسؤولية المدين ولا تعفي منها أو تخففها حتى تبقى في إطار القاعدة الآمرة والمتعلقة بالنظام العام مثل سائر نصوص قانون العمل .

ونسوق على ما تقدم بعض الأمثلة مثل المادة 10 من قانون 88-07 :

تنص هذه المادة على :

(يخضع صنع أو استيراد أو التنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات للتشريع الجاري به العمل وذلك استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل.

يتعين على المؤسسات المستخدمة ولاسيما الصناع والمستوردون أن يقدموا للمؤسسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن ، المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال وذلك قبل إدخالها إلى السوق .

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم)[2]

---

[1]- غير أن ذلك يكون ممكنا في نطاق الأعمال الطبية ، فإن لذلك ما يبرره ، وهو الرغبة في علاج الإنسان وشفائه على خلاف ذلك تكون شروط التخفيف أو الإعفاء من المسؤولية في نطاق سلامة الجسد لمجرد التحلل من أعباء المسؤولية .

[2]- المرسوم رقم 05-08 المؤرخ في 8-01 – 2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل . ج ر رقم 4 لسنة 2005 .

والمثال الثاني في نص المادة 11 من نفس القانون التي تنص على :

(*يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل.*)

يلاحظ من قراءة النصين الصفة الآمرة لهما وتعلقهما بالمصلحة العامة للعمال والمجتمع بالإضافة إلى ارتباطهما الوثيق بسياسات مختلفة للدولة الجزائرية في رعاية النساء والعمال القصر والمعاقين مما يدعو إلى القول بأن هذه النصوص وغيرها مرتبطة بالنظام العام المطلق الذي لا يجوز مخالفته ولو برضا العامل أو من أجل تحقيق مصلحة أفضل له، فإنه يقع باطلا بطلانا مطلقا كل ما يخالف هذا النص ويرتب الجزاءات المنصوص عليها بمقتضى ذات القانون[1].

---

[1]- المادة 35 من القانون 88-07 .

المطلب الثاني
عناصر الارتباط بالنظام العام النسبي في القواعد المقررة للالتزام بضمان سلامة العامل

أشرنا إلى أن تنفيذ الالتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل مرتبط بفكرة النظام العام ارتباطا وثيقا كمبدأ عام ، لا يجوز مخالفته ولو لتحقيق مصلحة أو لرضا العامل بذلك أو لأي سبب آخر، وأشرنا كذلك إلى أن الحقوق المقررة للعامل في مجال الأمن والسلامة تدور بين تحقيق مصلحة عامة وتقرير ميزة وتوفير حماية دون اشتراط رضا العامل بذلك ، بل إن عدم تنفيذ تلك الالتزامات من طرف العامل لا يعفي المستخدم من المسؤولية إلا في حالتين هما :

- عدم الامتثال للالتزام بالرغم من اتخاذ الإجراءات التأديبية في حق العامل.
- إثبات العمدية من طرف العامل[1] .

وأشرنا كذلك إلى أنه من أجل الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل فإنه يمكن في حالات كثيرة إباحة الشرط الأفضل بالنسبة للعامل في عقد العمل مما يبيح معه تشديد مسؤولية المستخدم وليس تخفيفها أو الإعفاء منها ويعد في ذات الوقت مخالفا للقاعدة القانونية وهو ما يعبر عنه بالنظام العام النسبي مما يثير معه التساؤل هل يعني تبني الشرط الأفضل للعامل تقليص نطاق النظام العام المطلق؟

لقد طرح الفقه الفرنسي هذا التساؤل حيث يرى فريق منه أن مبدأ الشرط الأفضل أصبح نطاقا عاما في قانون العمل وأن مخالفة قواعد التشريع وبهدف تحقيق وضع أفضل للعامل تمثل قاعدة عامة وأن عدم المخالفة يمثل استثناءا على تلك القاعدة وعليه يجب أن ينحصر الاستثناء ويفسر في أضيق نطاق ممكن ليتقلص بذلك نطاق النظام العام المطلق لصالح النظام العام النسبي[2].

ونسوق لذلك الأمثلة التالية :

---

[1]-المادة 35 من القانون 88-07 .

[2]- صلاح محمد أحمد – المرجع السابق – ص28.

المادة 7/6 من القانون 90-11 التي تنص على :

(يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي:

...

- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا .)

والمادة 137 من نفس القانون التي تنص على :

(يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.)

و يفهم بمفهوم المخالفة أن الاتفاق على زيادة الحقوق بمنح شرط أفضل يكون صحيحا حتى لو خالف النص، وأن إنقاص الحقوق ومخالفة التشريع المعمول به هو الذي يقع باطلا.

وباستقراء النصوص السالفة يتضح أن الأصل هو الخضوع للنص وعدم مخالفته في مجال الحقوق خاصة ما تعلق منها بسلامة العامل وأنه يباح رغم ذلك الاتفاق في مجال العقد على الشروط التي تحقق مصلحة أفضل للعمال إلاّ إذا كانت تخالف سياسة عامة أو مصلحة عامة أو عليا للدولة .

خاتمة

خاتمة

انصبت هذه الدراسة على تحديد الإطار القانوني لمسألة حماية العامل في بيئة العمل وعلى محاولة للتمهيد لدراسة النظرية العامة للالتزام بضمان أمن وسلامة العامل في قانون العمل الجزائري ، وذلك من خلال تحديد النظام القانوني لهذه الحماية أولا ، ثم دراسة أحكام هذا الالتزام من حيث مصادره وتنفيذه وآثاره وانقضائه.

ولم يكن يهدف هذا العمل إلاّ لإجلاء الحقيقة على حتمية رعاية السلامة المادية والمعنوية للعامل وضرورة الاهتمام بهذا الجانب في عملية التشغيل وتحديثه وتطويره بما يتلاءم مع المقاييس العالمية الحديثة تماشيا مع فكرة الأمن القانوني لحماية مصالح العمال والتي تعود بالنفع على العامل ومحيطه والمجتمع بأسره .

وقد عاينت كيف أن النصوص التي عالجت هذا الموضوع سابقا كانت تصبو إلى تحقيق هدف الحماية بكل جدية ودقة ، وفق معايير دولية متفق عليها في ذلك الوقت، غير أن تطور الحياة الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية بعد سنوات من صدورها لم يرافقه التغيير لمحاولة ملاءمتها مع لأوضاع الجديدة مما أفرز صورة بالية لها تثير النقد وتفتح بابا للتساؤل بشأن تطبيق الدولة الجزائرية للمواثيق التي صادقت عليها في هذا الشأن .

لذلك تم تسجيل الكثير من الملاحظات خلال الدراسة منها ما تعلق بالصفة الإيجابية التي تناول بها القانون مبدأ الحماية ومنها ما تعلق ببعض السلبيات التي تمت معاينتها وتستوجب التدخل التشريعي لتلافيها تدعيما لأهميتها التي تنعكس على العامل بالدرجة الأولى وعلى المجتمع بصفة عامة .

وقبل التطرق لهذه الملاحظات وعلى ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج تكون بمثابة الإجابة على الإشكالية المطروحة فإن منظومة القوانين الجزائرية المنشئة للحق في الحماية القانونية للعمال تنقسم إلى ثلاث محاور في إطار خلق التوازن بين المسؤوليات المتضامنة لتوفير الحماية القانونية من أخطار العمل، وهي تحميل المسؤولية الأولى للمستخدم ومساءلته أمام القانون وتقرير حق العامل في المطالبة بهذه الحقوق والمطالبة بالتعويض عن الإخلال بها حتى في غياب الضرر المادي واعتبار

التغافل عن تطبيق تلك الاشتراطات يرتب المسؤولية الجزائية والتقصيرية معا أيا كان نوع الضرر ماديا أو أدبيا، ثم تحميل الدولة مسؤولية الرقابة بواسطة أجهزتها المتمثلة في مفتشية العمل بالدرجة الأولى وباقي المجالس الأخرى التي تساهم في رقابة العمل وتحفيز المستخدم على تنفيذ القواعد المقررة لحماية العمال من المخاطر المهنية، أما عن مسؤولية العمال في تطبيق تلك الاشتراطات فكان من قبيل الالتزام الطبيعي الذي لا يرتب جزاءات مدنية أو جنائية غير أنه يعفي المستخدم من المسؤولية في الحالات المشددة المذكورة ويرتب في نفس الوقت مسؤولية تأديبية تخضع للأنظمة الداخلية لكل مؤسسة مستخدمة.

ويمكن عرض الملاحظات المتوصل إليها فيما يلي :

- لم يعن المشرع بإعطاء تعريف للسلامة الجسدية باعتبار أن الاهتمام بمقومات وموجبات هذه الرعاية مكفول بموجب القانون وأن مفهوم السلامة لاتساعه واختلاطه بمفاهيم أخرى جعل القانون يعزف عن تعريفه تاركا الاهتمام بذلك للفقه .
- يلاحظ أيضا أن القوانين التي تقرر الرعاية من أجل السلامة تتسم بأنها قواعد آمرة وملزمة وأن مخالفتها تعرض للمساءلة القانونية.

ويعاين أيضا في هذه القوانين أنها قامت بتحديد :

1- هدف القانون المتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
2- تعيين الأشخاص المسؤولة والمكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة في مجال حماية العمال وتأمين بيئة العمل.
3- الاهتمام بهذه الوسائل والإجراءات باعتبارها تدابير وقائية وليست علاجية .

وذهبت هذه القوانين إلى إنشاء الهيئات واللجان والمفتشيات من أجل تفعيل هذه التدابير بشكل جدي ومن بينها اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى كل مؤسسة مستخدمة والمجلس الوطني للوقاية الصحية وغيرها.

كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يحذو حذو المشرع المصري[1] أو الفرنسي في تعريف المخاطر وتصنيفها إنما ذكرها مجتمعة في القانون 07/88 وخصها بالتفصيل بموجب مراسيم تنفيذية تقوم بتعيين الخطر وكيفية الوقاية منه.

واكتفى بتعيين الخطر وكيفيات الوقاية منه باعتبارها هي الهدف الحقيقي للقانون وليس التعريف والتصنيف تاركا ذلك للفقه، غير أن هذا التصنيف والتعيين لمجمل المخاطر من شأنه تعيين نوع الخطر وجسامته وحدود الخطأ فيه سواء من رب العمل أو العامل ومنه تعيين وتقدير التعويض عنه ونسبة هذا التعويض ونوعه ونوع الضمان الذي تكفله الدولة وتحديد نسب الاشتراكات الواجب دفعها على حسب درجة خطورة هذه المخاطر والإجراءات المعينة للوقاية منها كل على حدا ، بيد أن المشرع الجزائري اكتفى بتعميم مجال تطبيق هذه القوانين وتعيين بعض الفئات من العمال الذين يتعرضون بشدة لأخطار في مكان العمل على سبيل المثال لا الحصر بذكر(لاسيما) كعبارة دالة على عدم الحصر[2] وبمقتضى قرارات وزارية وليست نصوص تشريعية كما هو الشأن في القانون المقارن[3].

ومنه يمكن القول أن الاهتمام بالعنصر البشري في العمل، خاصة في أماكن الخطر ليست فقط بالقيام بحفظ الأمن بالصورة التي أطرها القانون بمجموعة من النصوص إنما هي الاهتمام بالكائن البشري باعتباره عنصر من عناصر الإنتاج لتحقيق الكفاية الصنعية من جهة باعتباره يقدم لهذه الكفاية ثمنا غاليا من صحته وسعادته مهما كان مقابل ذلك إلاّ أن حياته المعنوية لا تقاس بثمن إنما بتوفير الراحة النفسية والرضا المهني بسبب الحصول على العمل اللائق.

ومنه يجدر معالجة المشاكل النفسية للعمال كالإحباط والفشل والاضطراب وإشباع الرغبات والميول عن طريق اختيار العمل الذي يتلاءم مع قدراته وإمكانياته والتأكد من فكرة التكيف المهني للعامل مع منصب عمله الأمر الذي يعود عليه بالاتزان ومنه الفعالية في الإنتاج .

---

[1] - أنظر في ذلك : قدري عبد الفتاح الشهاوي - موسوعة قانون العمل القانون12 لسنة 2003- منشأة المعارف بالإسكندرية – 2003- ص 334 وما بعدها .

[2] - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 9 يونيو سنة 1997 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار المهنة .

[3] - المواد من 202 إلى 230 من الكتاب الخامس من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 - لجمهورية مصر العربية .

ومن كل ما سبق نضع أيدينا على افتقار القانون الجزائري للعمل إلى قواعد تنظيمية تبيين كيفيات ممارسة الحق في الحماية النفسية والمعنوية المنصوص عليها في النصوص العامة , خاصة في مجال العمل الخطير باعتباره هدف هذه الدراسة .

وهو مجال يجعل العمال أكثر عرضة للتوتر والتعصب ويجعل التأكيد على ضرورة الاهتمام بوضع إطار قانوني لذلك أمرا ملحا بعد مقارنته بالإطار القانوني الموضوع للسلامة الجسدية.

فليس هناك من شك في أن الرعاية الصحية الجسدية والاجتماعية للعمال تؤثر بشكل كبير على معنوياتهم وعلى أدائهم الوظيفي إلاّ أن ذلك لا يعد كافيا بالنسبة لباقي العمال الذين يمكن أن يكونوا يعانون من اضطرابات نفسية قد يكون العمل سببا لها أو عاملا مساعدا لأسباب أخرى لكنها ذات تأثير كبير على نفسية العامل مما يوجب معه العمل على معالجتها في إطار قانوني وليس تطوعي .

فالتعاطف مع مثل هذه الحالات التي يعاني أصحابها من اضطرابات نفسية لا يكفي لتسوية وضعيتهم المهنية وإدراجهم تحت خانة مصنفة قانونا وخاصة بهم كي لا يضيع حقهم في التعويض بل يجب وضع إطار قانوني تنظيمي لمثل هذه الحالات الأمر الذي يفتقر له التشريع الجزائري.

ويلاحظ أيضا أن التشريع والتنظيم الذي عني بتعيين الأعمال الخطرة جاء لاحقا للقانون بفترة زمنية طويلة وأن المرسوم التنفيذي رقم 10 / 342 الخاص بقطاع البناء والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 / 06 / 1997 والمحدد لقائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية غير كاف لتحديد معايير الحماية كما أنه ليس حكرا على هذه الأعمال فقط كما سبق الذكر.

خاصة إذا علمنا أن هناك قطاعات تتمركز فيها الأعمال الخطرة بشكل يعرض العامل للخطر المادي والمعنوي معا وبشكل ملفت، وفي زمن قياسي ما يجعله عرضة للحوادث والأمراض ومع ذلك يسجل فيه القصور الذي لاحظناه من خلال ما تم تسجيله من ملاحظات مقارنة بتشريعات الدول المتقدمة الخاصة بالوقاية من المضار الإشعاعية على سبيل المثال إذ تعتبر مجالا خطرا للعمل جدير بالحماية التشريعية .

ونلخص هذه الملاحظات فيما يلي :

1- أن قواعد الحماية من المخاطر الإشعاعية موجودة في نصوص متناثرة بين قانون البيئة وقانون الصحة والمراسيم المنظمة لها في حين نجد بعض الدول يجمعها في قانون واحد وهو قانون الطاقة النووية.

2-ويلاحظ أيضا غياب الطابع الاستعجالي أمام القضاء لمثل هذه المنازعات التي تتعلق بالحماية من خطر الإشعاع مما يفاقم من أخطاره ويعيق من نجاعة الحلول في حال مخالفة هذه التشريعات .

3-ويلاحظ أيضا على هذه التشريعات استعمال مصطلحات علمية مبهمة بالنسبة لغير المختصين مما يعيق حسن فهم وتنفيذ هذه النصوص بالشكل المراد منها.

4-وأخيرا يلاحظ على العقوبات المقررة في هذه التشريعات أنها عقوبات لا تتماشى مع التطور السريع للحياة وللتكنولوجيا مقارنة بقوانين أخرى إذ تصل العقوبات المقررة في حال مخالفة شروط الترخيص لاستخدام الطاقة النووية إلى 25 ألف دولار لكل يوم تستمر فيه المخالفة .

ومن خلال هذه الملاحظات يتضح إلى أي مدى تعاني التشريعات العربية ومن بينها التشريع الجزائري من ضيق المفهوم القانوني لقواعد الحماية العالمية من مخاطر الإشعاع فضلا على نقص التكوين المتخصص في مجالات المخاطر الإشعاعية سواء بالنسبة للإداريين أو القضاة وحتى العاملين والمتعاملين مع الأوساط المشعة أو التي يخشى من وجود مخاطر إشعاعية فيها .

ولذلك كان من الضروري العمل على تحسين الأداء التشريعي والتنفيذي والإداري والتنظيمي في مجال الحماية من مخاطر الإشعاعات الأيونية وحيازة المواد الإشعاعية واستعمال الأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية .

خاصة إذا اطلعنا على الإحصائيات في مجال الحوادث وما ينجر عنها من أمراض مهنية .

ويلاحظ أيضا أنه تم الاعتراف ببعض المخاطر وإهمال البعض الآخر منها مثل المخاطر النفسية (الضغط النفسي – الإجهاد – الاكتئاب وغيرها)

ونستنتج مما سبق مايلي :

1- أن المشرع الجزائري لم يحدد مجالات النشاط المهني التي يجب أن تتوفر فيها لجان الوقاية ، واعتمد فقط على دعم تشغيل العمال في المؤسسة بتوفير الحماية ومراقبة تطيق القانون ويترتب على ذلك وجوب تعيين أو وضع هذه اللجان أو الهيئات للقيام بما أسند إليها من مهام وفق القوانين المنظمة لها.

2- وأنه لم يقصر عمل هذه الهيئات للوقاية من الأخطار على أماكن العمل الخطيرة أو التي تكثر فيها الأخطار بل إن مجال تطبيق كل هذه القوانين يستعمل كافة قطاعات العمل أو النشاط .

3- أن هذا التعميم يعود سلبا على وسائل الحماية المقررة قانونا إذ تتأثر الهيئات ويقتصر بعضها عن تطبيق هذه المقاييس .

4- أن العقوبات المقررة ضمن هذه القوانين الخاصة بالتشكيل والصلاحيات لا تعدو غرامات تهديدية وأن كانت وسيلة لإجبار الإدارة على التنفيذ إلا أنها قاصرة في بعض الحالات.

5- انه بالمقارنة بين تشكيل اللجان الوطنية القائمة على مجال الوقاية وطب العمل يجد هناك بعض التناقضات من حيث التشكيل فيشكل المجلس من مجرد أعضاء وتتشكل اللجنة من عضوية الوزراء الأمر الذي إذا قورن بالقانون المقارن نجده على طرفي نقيض حتى وأن نظرنا إلى ثقل المهام المسندة إلى كل جهة فان ذلك لا يرقى أن يكون سببا إلى تهميش دور المجلس الوطني للوقاية وطب العمل.

وتجدر الإشارة إلى أنه رغم ما يتجلى من حرص المشرع الجزائري في قواعد قانون العمل على ترسيخ مبدأ ضمان الصحة والسلامة للعامل غير أن هذا القانون بقي ساري المفعول لحد الآن ولم يطرأ عليه أي تعديل رغم أن :

1-تأشيرات هذا القانون تعتمد على قوانين صارت ملغاة[1].

2-استحداث قواعد حماية بمقتضى التعديلات في المجال الاقتصادي والقوانين المنظمة لعلاقات العمل وقوانين التأمينات الاجتماعية لم تؤدي إلى تعديل هذه النصوص رغم الحاجة العملية لذلك .

3- ظهور آليات عمل تنطوي على أخطار مستحدثة بمقتضى ظروف جديدة للعمل لم تكن معروفة ومستعملة وقت صدور القانون القديم مما يجعله عاجزا على معالجتها والتكيف معها.

4-قصور القانون فيما يخص المخالفات التي تتضمن خروجا على أحكام القانون.

إذ من المعلوم أن لقانون العمل طبيعة متميزة تجعل نصوصه ذات صفة آمرة رغم أن موضوعه يعالج علاقة خاصة بين طرفي التعاقد وقوام تلك الصفة الآمرة يكمن في الجزاء المقرر عند الخروج على أحكامه .

ومن المعلوم أيضا أن تقرير الجزاء في حد ذاته لم يعد كافيا في كل الأحوال لإسباغ الصفة الآمرة في مجال قانون ما، ما لم يكن الجزاء حاسما وشديدا ليكفل الاحترام لنصوص ذلك القانون فإذا كان هذا الجزاء هشا ضعيفا غير قادر على تحقيق الردع فإن أثره في تحقيق الصفة الآمرة للنص يضل ضعيفا ومن ثمة يفوت على المشرع قصده ومبتغاه مما يجعل تعديل القانون في مجال تشديد العقوبات أمرا لازما.

ولما كان القانون صادرا في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية تخالف ما هو عليه الواقع الآن فإن الجزاءات المقررة آنذاك لم تعد صالحة لوقتنا الحالي وذلك لضآلة المبالغ المقررة كغرامات الأمر الذي يجب تغييره حتى يعطي القوة التي تجلي الصفة الآمرة للنص .

[1]- من بينها الأوامر رقم 71-74 و75-31 و75-33 المتعلقين على التوالي بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والخاص بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والقانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 والقانون المتعلق بحماية بالبيئة رقم 83-03 والقانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها رقم85-05 السابق الذكر.

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة الوطنية

1-**أحمية سليمان:** التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – علاقة العمل الفردية – ديوان المطبوعات الجامعية 1994 .

2-**إسحاق إبراهيم منصور**:نظريتا القانون والحق وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر – 2004 .

3-**أحمد عبد التواب محمد بهجت:**إلتزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي – دارالنهضة العربية – القاهرة – 1999 .

4-**أحمد الأخضر عمراني**:التشغيل في الجزائر– سلسلة دراسات التشغيل – منظمة العمل العربية – مكتب العمل – 1993 .

5-**توفيق حسن فرج وجلال علي عدوي:**النظرية العامة للالتزام – مصادر الالتزام – أحكام الالتزام (مع مقارنة بين الدول العربية) منشورات الحلبي الحقوقية – بيروت – لبنان

6-**جمال حسني السمرة**:الصحة والسلامة في بيئة العمل– مكتبة الإسكندرية – 2006 .

7-**جابر جاد نصار**:أصول وفنون البحث العلمي – دار النهضة العربية – القاهرة – 2005 .

8-**جميلة دوار**:أحكام الالتزام في القانون المدني الجزائري– دار قرطبة – الجزائر– 2011

9-**جيريمي سترانكس** : دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل – ترجمة بهاء شاهين– مجموعة النيل العربية – القاهرة –2003 .

10- **حسن عبد الرحمان قدوس:** الصورية في مواجهة المخاطر الاجتماعية– دار النهضة العربية – القاهرة .

11- **خالد حمدي عبد الرحمان**:الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل– دار النهضة العربية – القاهرة – 2006 .

12- **داود الباز**:حماية السكينة العامة معالجة لمشكلة العصر في فرنسا ومصر-الضوضاء-دراسة تأصيلية مقارنة في القانون الإداري والشريعة الإسلامية – دار النهضة العربية – القاهرة – 1998 .

13- **دمري أحمد**:مساهمة في دراسة ظروف العمل- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر 1987 .

14- **رضا محمد جعفر**:رضاء المضرور بالضرر وأثره على الحق في التعويض- دار الجامعة الجديدة للنشر – الإسكندرية – 2005 .

15- **زكريا طاحون**:السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل- شركة ناس- بعابدين جمهورية مصر العربية – 2006 .

16- **سعيد سعد عبد السلام**:الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل- جامعة المنوفية –جمهورية مصر العربية – الطبعة الأولى .

17- **سلامة عبد التواب عبد الحليم**:حماية الطفولة- دراسة مقارنة – في معايير العمل الدولية و العربية وقانون العمل- دار النهضة العربية .

18- **سهيلة محمد عباس**:إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)- دار وائل للنشر –الأردن – 2006 .

19- **سعاد نايف برنوطي** : إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) – دار وائل الأردن.

20- **سمير عبد السميع الأودن**:الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي – فقها وقانونا وقضاء- الفتح للطباعة والنشر – الإسكندرية 2003.

21- **سماتي الطيب**:حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري – دار الهدى- الجزائر 2013 .

22- **سماتي الطيب**:المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد- دار الهدى- طبعة جديدة ومنقحة الجزائر 2010 .

23- **صلاح محمد أحمد**:مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل-دراسة مقارنة-بين القانون الفرنسي والمصري والبحريني – مكتبة الإسكندرية – 2007 .

24- **صبحي حسين**:الإشعاع في بيئة العمل- منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية – دمشق – 1999 .
25- صلاح علي علي حسن:التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال- دراسة مقارنة بين الاتفاقيات الدولية والعربية وتشريعات الدول العربية – دار النهضة العربية- القاهرة – 2008 .
26- **صلاح محمد أحمد**:بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية-دراسة مقارنة- كلية الحقوق جامعة أسيوط 2006 .
27- **صلاح محمد أحمد دياب**:الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة – دار النهضة العربية- القاهرة – 2007 .
28- **ضياء مجيد الموسوي**:اقتصاد العمل في الفقه الإسلامي- ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر – 1992 .
29- **ضياء مجيد الموسوي**:سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر – 2007 .
30- **عباس أبو شامة**:الأمن الصناعي- أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية – الرياض – 1999 .
31- **عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان**:ضغوط العمل- مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها – مركز البحوث والدراسات الإدارية – المملكة العربية السعودية –1998 .
32- **علي عوض حسن**:الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري – دار الثقافة للطباعة و النشر – القاهرة 1975 .
33- **عبد الله بدر بن عبد الله** : نفسية العامل ودوران الآلة
34- **عجة الجيلالي**:الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية- النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر- دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر 2005 .

35- **عطية فياض**:مدخل إلى فقه المهن- دار النشر للجامعات- القاهرة 2005 .

36- **عبد الله مبروك النجار**: مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له-دار النهضة العربية – القاهرة – 2004 .

37- **عادل عبد العال خراشي** : جريمة التلوث الضوضائي – ومواقف الفقه الإسلامي منها – المركز القومي للإصدارات القانونية – القاهرة – 2008 .

38- **عمر فؤاد عمر** : أسس و قواعد البحث العلمي في تطبيقها على البحث القانوني – دار النهضة العربية – القاهرة – 2006 .

39- **عبد الحميد بلال** :التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 – النسر الذهبي للطباعة – القاهرة – 2004

40- **عبد الرزاق أحمد السنهوري**:الوسيط في شرح القانون المدني- نظرية الالتزام بوجه عام – مصادر الالتزام- دار إحياء التراث العربي – بيروت ,لبنان – 1952 .

41- **علي علي سليمان**:دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر – 1989 .

42- **عبد الفتاح مراد** : شرح جرائم قوانين العمل و التأمين الاجتماعي وقطاع الأعمال العام والمحال الصناعية والتجارية و العامة – شركة البهاء للبرمجيات – الإسكندرية .

43- **فاطمة محمد الرزاز**:استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد – دار النهضة العربية – القاهرة – 2004 .

44- **فاضلي إدريس**: الوجيز في النظرية العامة للالتزام – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر – 2006

45- **فكري أحمد نعمان** : البحث القانوني أساسياته النظرية وأصوله العلمية – أكاديمية الشرطة دبي – 2004 .

46- **قدري عبد الفتاح الشهاوي** : موسوعة قانون العمل القانون رقم 12 لسنة 2003 – منشأة المعارف بالإسكندرية – 2003 .

47- **محمد عبد الله الظاهر المحامي** : إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقها ، تشريعا ، اجتهادا – جامعة حلب –1994 .

48- **مصطفى عبد الحميد عدوي**: الخصوصية في مكان العمل دراسة مقارنة بين القانونين المصري و الأمريكي – جامعة المنوفية – 1997 .

49- **مجدي مدحت النهري**: مسؤولية الدولة عن أضرار التلوث البيئي – مكتبة الجلاء الجديدة – المنصورة – جمهورية مصر العربية – 2002 .

50- **ممدوح حامد عطية و سحر مصطفى حافظ** : المخاطر الإشعاعية بين البيئة والتشريعات القانونية في الوطن العربي– دار الفكر العربي – القاهرة – 2005 .

51- **محمد أحمد إسماعيل** : تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية – دار النهضة العربية – القاهرة – 1993 .

52- **محمد أحمد إسماعيل**:المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن– مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص– دار النهضة العربية– القاهرة –2000

53- **محمد الهادي بن عبد الله**:القانون الجزائي للشغل – دار اسهامات في أدبيات المؤسسة – تونس – 2001 .

54- **مصطفى أحمد أبو عمرو**:أثر عوارض الطريق على الحماية القانونية للعامل – الإسكندرية 2006 .

55- **محمد نصر الدين منصور**:ضمان تعويض المضرورين" بين قواعد المسؤولية الفردية واعتبارات التضامن الاجتماعي"– دار النهضة العربية– القاهرة – الطبعة الأولى – 2001 .

56- **محمد عثمان خلف الله** : حماية الأحداث في نظم التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في الوطن العربي – منظمة العمل العربية – المركز العربي للتأمينات الاجتماعية – الخرطوم – 2008 .

57- **محمد نصر الدين منصور**: سياسة الاستخدام وتنمية القوى العاملة – تحول المشروعات وإفلاسها وحماية وظائف العاملينبها_ دار النهضة العربية _ القاهرة – 1989 .

58- **مصطفى عبد الحميد دلاف** : النظام القانوني للعاملين بالشركات العامة – دراسة مقارنة في القانونين الليبي والمصري– الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان – المكتبة القانونية – ليبيا – 2000 .

59- **محمود جلال حمزة** : العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للالتزام – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر – 1985 .

60- **مصطفى نجيب شاويش** : إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) – دار الشروق للنشر و التوزيع – الأردن .

61- **محمد فالح صالح** : إدارة الموارد البشرية – دار الحامد للنشر والتوزيع – الأردن – عمان .

62- **محمد وحيد الدين سوار** : شرح القانون المدني – النظرية العامة للالتزام – مطبعة الإسكان العسكرية – دمشق – 1987 .

63- **نادر أحمد أبو شيخة** : إدارة الموارد البشرية – دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع – الأردن .

64- **ناهد العجوز**:الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية – منشأة المعارف – 1996 .

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية

1 - Ouvrages

1- **François Hubault :** Comprendre que travail c’est penser ، un enjeu industriel de l intervention ergonomique séminaire paris 2000.

2- **Gustave-Nicolas Fischer – Jacqueline Vischer :** L évaluation des environnements de travail- la méthode diagnostique -De Boeck – Université .

3- **Jackie Boisselier :** Prévention et gestion des risques industriels dans l'entreprise .les éditions d'organisation – paris – 1979 .

4- **Tayeb Belloula :**La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles – les éditions Dahlab- 1993.

5- **Nasri Hafnaoui:** droit du travail – l'exécution de la relation individuelle de travail (obligation du travailleur et de l employeur) 1 Edition .

ثالثا : الرسائل الجامعية

1- رسائل الدكتوراه

1- **جمال عبد اللطيف حسن حسين:**الحماية القانونية من المخاطر في ضوء التأمينات الاجتماعية – دراسة مقارنة – بين القانون المدني و الفقه الإسلامي – رسالة دكتوراه – جامعة طنطا – كلية الحقوق – 2005 .

2- **حمدي عبد الرحمان أحمد:**المسؤولية المدنية عن مضار المادة المشعة – رسالة دكتوراه – جامعة القاهرة – كلية الحقوق – 1993 .

3- **خالد مصطفى الخطيب:**المسؤولية العقدية بين الإبقاء والإلغاء – رسالة دكتوراه – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – 2005 .

4- **خالد جمال أحمد حسن:**الالتزام بالإعلان فبل التعاقد – دراسة مقارنة – رسالة دكتوراه – جامعة أسيوط – كلية الحقوق – قسم القانون الخاص – 1992.

5- **رشا عبد القادر رحال:**النظام القانوني لإصابة العمل – دراسة مقارنة – رسالة دكتوراه – جامعة حلب – كلية الحقوق – 2010 .

6- **زرارة صالحي الواسعة:**المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية – رسالة دكتوراه – جامعة منتوري قسنطينة – كلية الحقوق– كلية الحقوق – 2007 .

7- **زرمان عبد الغني:**الرعاية الصحية في المؤسسة الصناعية بالجزائر– الدراسة الميدانية بالمؤسسة الصناعية "سوناكوم" للجرارات والمحركات بقسنطينة– رسالة

دكتوراه – جامعة الجزائر–معهد علم الاجتماع – دائرة علم الاجتماع الصناعي – 1995 .

8- **زكريا جلال متولي نقريش:** قبول المخاطر– رسالة دكتوراه– جامعة عين شمس– كلية الحقوق – 1994 .

9- **صلاح محمد أحمد:**القوة القاهرة وآثارها في قانون العمل–رسالة دكتوراه– جامعة أسيوط – كلية الحقوق – 1995 .

10- **عبد الله خليل حسن الفرا:**سلطة القاضي التقديرية – رسالة دكتوراه – جامعة الدول العربية – المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم – معهد البحوث والدراسات العربية – قسم البحوث والدراسات القانونية – القاهرة –2008 .

11- عبد العظيم عبد القادر عبد الواحد: الطبيعة القانونية للعلاقة بين رب العمل و المقاول من الباطن – رسالة دكتوراه – جامعة عين شمس – كلية الحقوق –قسم القانون المدني– 2007 .

12- فاطمة شحاتة أحمد زيدان:مركز الطفل في القانون الدولي العام – رسالة دكتوراه – جامعة الإسكندرية – كلية الحقوق .

13- **محمود شحماط** : قانون الخوصصة في الجزائر _ رسالة دكتوراه _ جامعة منتوري _ كلية الحقوق _ جامعة قسنطينة 2007 .

14- **محمد سليمان فلاح الرشيدي** :نظرية الالتزام بضمان السلامة في إطار تطور المسؤولية العقدية (دراسة مقارنة) رسالة دكتوراه – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – 1998 .

15- محمود التلتي:النظرية العامة للالتزام بضمان سلامة الأشخاص– رسالة دكتوراه – جامعة عين شمس – كلية الحقوق – 1988 .

16- **محمد عطا الله مصري شرعان:**الالتزام بإعلان الخطر– دراسة تحليلية لالتزام المؤمن له في عقد التأمين البري بإعلان الخطر المؤمن منه وجزاء الإخلال به– رسالة دكتوراه – جامعة الإسكندرية – كلية الحقوق – 1979

17- **مهند صالح حسين الزعبي**:النظام القانوني لتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة _ رسالة دكتوراه _ جامعة عين شمس _ كلية الحقوق _ 2012 .

2- مذكرات الماجستير

1-**إسكندر بن أحمد الفقي**:إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وانعكاساته في البلدان النامية – رسالة ماجستير– جامعة القاهرة – كلية الحقوق 2003 .

2-**أحمد سعد محمد جلال**: دراسة مقارنة في الصحة النفسية بين عمال القطاعين العام والخاص– رسالة ماجستير– جامعة عين شمس– القاهرة – كلية الآداب – قسم علم النفس – جمهورية مصر العربية – 1987 .

3-**رانية عبد المنعم عبد الحميد**:الحماية القانونية لعمل الأطفال في القانون المصري المقارن– رسالة ماجستير– جامعة القاهرة – كلية الحقوق – 2008

4-**سعد السعيد المصري**:المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل – رسالة ماجستير– جامعة القاهرة – كلية الحقوق .

5-**علي محمود علي المبيض**:تقييم برامج الأمن الصناعي مع التطبيق على صناعة تكرير البترول – رسالة ماجستير – جامعة عين شمس – كلية التجارة – قسم إدارة الأعمال .

رابعا: الإحصاءات

1- الأمراض المهنية (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية) مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية – المركز العائلي بن عكنون – وزارة العمل والضمان الاجتماعي – القسم 1-2-3 .

2- Statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles - CNAS -2000.
3- Statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles – CNAS -2002.
4- Statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles – CNAS -2003.

5- Statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles – CNAS -2004.
6- Statistiques nationales des accidents du travail etdes maladies professionnelles - CNAS-2005.
7- Statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles – CNAS - 2006 - sur CD.

8- النشرة الدورية للصحة المهنية العدد الثاني 2007 منظمة العمل العربية.
9- الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية العدد السابع 2007 إعداد مركز التوثيق و المعلومات – منظمة العمل العربية– .

خامسا : الاتفاقيات الدولية

حوالي 20 اتفاقية دولية متعلقة بالعمل (في موضوع الحماية والأمن) ومصادق عليها من الجزائر منذ 1962 إلى غاية 2006 .

- الاتفاقية الدولية رقم 13 بشأن استخدام الرصاص الأبيض في الطلاء لعام (1921) مصادق عليها بتاريخ 19–10–1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية– صناعة– لعام (1921) مصادق عليها بتاريخ 19–10–1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 18 بشأن الأمراض المهنية لعام (1925) مصادق عليها بتاريخ 19–10–1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 24 بشأن التأمين الصحي – صناعة– لعام (1921) مصادق عليها بتاريخ 19–10–1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 32 بشأن وقاية عمال الموانئ من الحوادث لعام (1932) مصادق عليها بتاريخ 19–10–1962 .

- الاتفاقية الدولية رقم 42 بشأن التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية لعام (1934) مصادق عليها بتاريخ 19-10-1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 56 بشأن التأمين الصحي البحارة لعام (1936) مصادق عليها بتاريخ 19-10-1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 70 بشأن الضمان الاجتماعي لعام (1946) مصادق عليها بتاريخ 19-10-1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 73 بشأن الفحص الطبي للبحارة لعام (1946) مصادق عليها بتاريخ 19-10-1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للأحداث -صناعة- لعام (1946) مصادق عليها بتاريخ 19-10-1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل لعام (1947) مصادق عليها بتاريخ 19-10-1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 89 بشأن العمل ليلا - النساء- لعام (1948) مصادق عليها بتاريخ 19-10-1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 94 بشأن شروط العمل لعام (1949) مصادق عليها بتاريخ 19-10-1962 .
- الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام (1958) مصادق عليها بتاريخ 12-06-1969 .
- الاتفاقية الدولية رقم 119 بشأن الوقاية من الآلات لعام (1963) مصادق عليها بتاريخ 12-06-1969 .
- الاتفاقية الدولية رقم 120 بشأن القواعد الصحية لعام (1964) مصادق عليها بتاريخ 12-06-1969 .

- الاتفاقية الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية – معايير العمل– لعام (1976) مصادق عليها بتاريخ 12-07-1993 .
- الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة و الصحة المهنيتين لعام (1981) مصادق عليها بتاريخ 05-06-2006 .
- الاتفاقية الدولية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء لعام (1988) مصادق عليها بتاريخ 06-06-2006 .

سادسا : القوانين

1- القانون المدني بموجب الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم ج.ر عدد لسنة 1975 .
2- قانون رقم 10/81 مؤرخ في 1981/07/11 يتعلق بشروط تشغيل الأجانب ج.ر عدد 28 لسنة 1981 .
3- قانون رقم 07/88 مؤرخ في 1988/01/26 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج.ر عدد 4 لسنة 1988.
4- قانون رقم 11/90 مؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ج.ر عدد 17 لسنة 1990 .
5- أمر رقم 03/97 مؤرخ 1997/01/11 يحدد المدة القانونية للعمل ج.ر عدد 3 لسنة 1997.
6- القانون 02-09 مؤرخ في 8 ماي 2002 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم . ج.ر عدد 34 لسنة 2002 .
7- قانون رقم 19/04 مؤرخ في 2004/12/5 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ج.ر عدد 83 لسنة 2004 .

سابعا : المراســـيم

1- مرسوم رقم 510/82 مؤرخ في 1982/12/25 يحدد كيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب ج.ر عدد 56 لسنة 1982.

2- مرسوم 276/86 مؤرخ في 1986/11/11 يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المعدل والمتمم ج.ر عدد46 لسنة 1986.

3- مرسوم رقم 132/86 مؤرخ في 1986/05/27 يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها ج.ر عدد 22 لسنة 1986.

4- مرسوم رئاسي قم 117/05 مؤرخ في 2005/04/11 يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤنية ج.ر عدد 27 لسنة 2005.

5- مرسوم رئاسي رقم 119/05 مؤرخ في 2005/04/11 يتعلق بتسيير النفايات المشعة ج.ر عدد 27 لسنة 2005.

6- مرسوم تنفيذي رقم 05/91 مؤرخ في 1991/01/19 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل ج.ر عدد 4 لسنة 1991.

7- مرسوم تنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 1993/05/10 يتعلق بتنظيم طب العمل ج.ر عدد 33 لسنة 1993.

8- مرسوم تنفيذي رقم 209/96 مؤرخ في 1996/06/05 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ج . ر عدد 35 لسنة 1996.

9- مرسوم تنفيذي رقم 95/99 مؤرخ في 1999/04/19 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت ج.ر عدد 29 لسنة 1999.

10-مرسوم تنفيذي رقم 341/01 يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآليات الحماية و صلاحياتها وتسييرها ج.ر عدد 64 لسنة 2001.

11-مرسوم تنفيذي رقم 285/01 مؤرخ في 2001/09/24 يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ و كيفيات تطبيق هذا المنع ج.ر عدد 55 لسنة 2001.

12-مرسوم تنفيذي رقم 342/01 مؤرخ في 2001/10/28 يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة 65 لسنة 2001.

13-مرسوم تنفيذي رقم 427/02 مؤرخ في 2002/12/07 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ج.ر عدد ج.ر عدد 82 لسنة 2002.

14-مرسوم تنفيذي رقم08/05 مؤرخ في 2005/01/08 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل ج.ر العدد 4 لسنة 2005.

15-مرسوم تنفيذي رقم 10/05 مؤرخ في 2005/01/08 يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ج.ر عدد 4 لسنة 2005.

16-مرسوم تنفيذي رقم 2005/11/05 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها ج.ر عدد 4 لسنة 2005.

17-مرسوم تنفيذي رقم 12/05 مؤرخ في 2005/01/08 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ج.ر عدد 4 لسنة 2005 .

18-مرسوم تنفيذي رقم 2005/09/05 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ج.ر عدد 4 لسنة 2005.

ثامنا : قرارات وزارية

1- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1999/06/15 يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل و نزع مادة الأميانت .ج.ر عدد 68 لسنة 1999.

2- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1999/06/30 يتعلق بحماية السكان من الأخطار الصحية الناجمة عن التعرض للأميانت في البنايات ج.ر عدد 68 لسنة 1999.

3- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2003/10/01 يتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت ج.ر عدد 7 لسنة 2004.

4- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1997/06/09 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال معرضين فيها بشدة لأخطار مهنية ج.ر عدد 75 لسنة 1997.

5- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقيه 1 و 2 ج.ر عدد 16 لسنة 1997.

6- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1995/04/02 يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل ج.ر عدد 30 لسنة 1996.

7- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2001/10/16 يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية و المحال و التجهيزات في مصالح طب العمل ج.ر عدد 21 لسنة 2002.

8- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2001/10/16 يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل ج.ر عدد 21 لسنة 2002.

9- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2001/10/16 يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل و كيفيات إعدادها و مسكها ج.ر عدد 21 لسنة 2002 .

10- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2001/10/16 يحدد التقرير النموذجي لطبيب العمل ج.ر عدد 21 لسنة 2002.

الفهـــرس

فهرس

الصفحة

الباب الأول

الباب الثاني